

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ลพบุรี

ยุพารัตน์ เชยชูศรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ลพบุรี

ยุพารัตน์ เชยชูศรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหาร
สถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขตบุรีรัมย์ โดย นางสาวยุพรัตน์ เขยชูศรี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ศัสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒล จุลสุคนธ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ วาที่ร้อยตรี ดร.ชชาติ พยอม
อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
ชื่อนักศึกษา ยุพรัตน์ เขยชูศรี
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.994 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประสานงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.ธันยพันธ์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล และอาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้ มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอมอบให้แก่ผู้สนใจการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

ยุพรัตน์ เขยชูศรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา.....	8
ความหมายของบทบาท.....	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	10
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	17
ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	17
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	18
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	21
การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	25
การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของโรมิก (Romic).....	30
การติดต่อสื่อสาร.....	30
การร่วมมือ.....	32
การประสานงาน.....	33
การมีความคิดสร้างสรรค์.....	35
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.....	36
บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี.....	37

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
งานวิจัยในประเทศ.....	38
งานวิจัยต่างประเทศ.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	69
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	69
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	88
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย.....	94

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	100
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	110
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	112

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	45
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตาราง 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน....	55
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	56
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการร่วมมือ.....	57
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประสานงาน.....	58
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	59
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.....	60
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ.....	61
ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	62

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านข้อมูลข่าวสาร เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง ส่งผลให้คนในสังคมต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป มนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตอบสนองตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาได้โดยตรง ส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารงานที่เกิดความคล่องตัวในการจัดการภายในองค์กร โดยยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามหลักพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 ทั้งนี้ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถของผู้เรียนทุกช่วงวัย สถานศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกัน และจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในการสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้สังคมเกิดความไว้วางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้รับบริการที่เป็นผู้เรียน นำรูปแบบกระบวนการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็น มาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา อันนำไปสู่การสร้างทีมงานในการทำงานเป็นทีมเดียวกันที่เข้มแข็งเพื่อจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566, ย่อหน้า 2)

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานได้อย่างดีเยี่ยม การทำงานในบางครั้งจะต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เพราะทุกคนมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน บางครั้งความสามารถของแต่ละคนมีข้อจำกัด จึงต้องเกิดการระดมความคิดเห็นนำเอาความสามารถเฉพาะตัวมารวมกันเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งการทำงานบางอย่างต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กร

ให้ทันยุคสมัยจึงต้องนำคนมาทำงานด้วยการคิดพัฒนาร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและพัฒนาทีมงานได้ จะทำให้ก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจะส่งผลให้องค์กรเกิดความสูญเสียน้อยที่สุดหรืออาจไม่สูญเสียประโยชน์ใดเลย ทั้งยังทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงานขององค์กรของหน่วยงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดคุณค่า อันได้แก่ สมาชิกได้พัฒนาการทำงานเต็มศักยภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร การทำงานเป็นทีม ในปัจจุบันถือเป็นตัวชี้วัดระบบการทำงานและความมีส่วนร่วมของคนในองค์กร การทำงานเป็นทีม ยังเป็นยุทธศาสตร์แห่งความสำเร็จของผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร รวมทั้งเป็นภาพรักและพลังสร้างสรรค์คุณภาพในองค์กร หากองค์กรหน่วยงานไหนที่มีทีมงานที่เข้มแข็งย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, ย่อหน้า 2) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพของการศึกษา ช่วยให้ผู้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน เช่น การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนโรงเรียน เสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของทีม แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ทีมงานในสถานศึกษา การทำงานร่วมกันช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา เมื่อทำงานเป็นทีม ทุกคนสามารถร่วมกันระดมความคิด หาวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญทั้งในชีวิตประจำวันและในสถานศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระจายภาระงาน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในหลายมิติ เนื่องจากสถานศึกษาถือเป็นหน่วยปฏิบัติการหลักในระบบการศึกษา การที่สถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๒๖ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๖ เป็นสำนักงานเขตพื้นที่ที่กำหนดขึ้นมาใหม่ในปี พ.ศ. 2564 มีโรงเรียนและผู้รับบริการด้านการจัดการศึกษาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับหน้าที่รับผิดชอบของครูมีภาระมากทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนองนโยบายต่างๆ ในการทำงาน จึงควรได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนเป้าหมายและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๖ พัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานระหว่าง

สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ลดภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพราะเมื่อสถานศึกษาสามารถจัดการปัญหาและพัฒนางานร่วมกันได้ สามารถลดภาระในการแทรกแซงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ รวมถึงการทำงานร่วมกันในโรงเรียนช่วยให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลงานที่มีระบบ ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ สร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นที่ดีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นไปตามนโยบายของการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาที่กำหนดใหม่สามารถดำเนินการบริหาร และจัดการศึกษาได้ตามภารกิจงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการเป็นสำคัญ มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนานักเรียนให้ได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมให้นักเรียนในวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและมาตรฐานทางวิชาชีพ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่จัดระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทันสมัยโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2567, ย่อหน้า 2)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมขององค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนตามศักยภาพที่ควรได้รับ ส่งผลให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

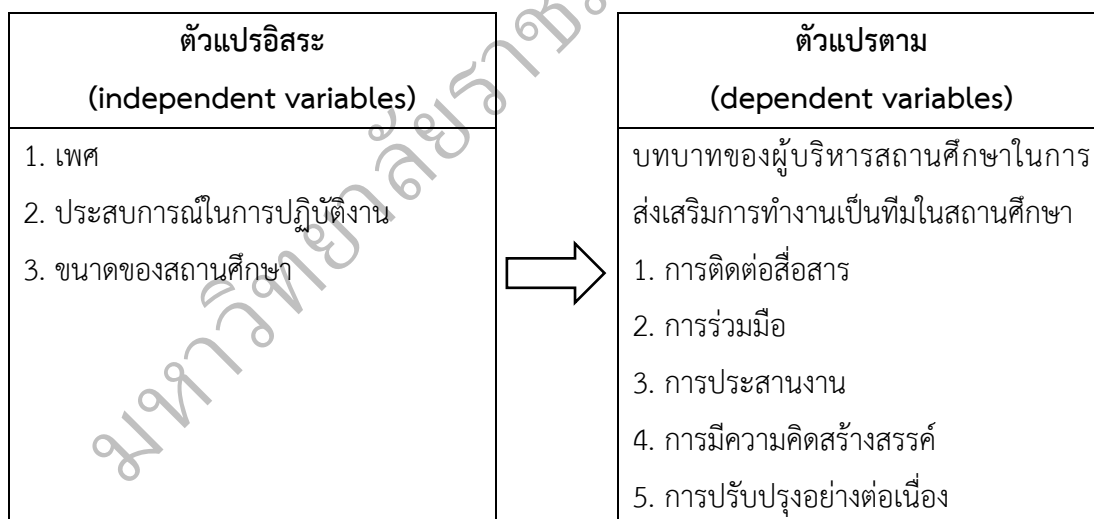
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับโรมิก (Romig, 1996, p.74) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 1,125 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 291 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 29 คน และครู 262 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ประสบการณ์

- 1) น้อยกว่า 6 ปี
- 2) 6 – 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก
- 2) ขนาดกลาง
- 3) ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมตามแนวคิด โรมิก (Romig) 5 ด้าน ได้แก่

2.2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2.2 การร่วมมือ

2.2.3 การประสานงาน

2.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

2.2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยได้แนวคิดการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996, p.74) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. กลุ่มบริหารงานฝ่ายต่างๆ ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการแสดงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการส่งเสริมให้มีการร่วมกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสาร และมีการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีในการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง

การร่วมมือ หมายถึง การทำงานหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน และมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากร ความรู้ และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รวมถึงทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

การประสานงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดการทรัพยากร กิจกรรม และข้อมูลให้เชื่อมโยงกัน มีการวางแผนที่ดี การสื่อสารที่ชัดเจน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของบุคคลในทีมที่มีลักษณะและความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายและเกิดมุมมองใหม่ในการทำงาน กลายเป็นผลงานสร้างสรรค์ และค้นพบผลงานใหม่ๆ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณค่า น่าสนใจ

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานหรือบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และลดข้อผิดพลาด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี หมายถึง หน่วยงานทางราชการการศึกษาที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาภาครัฐในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดลพบุรี มีสถานศึกษาในสังกัด 25 แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของบทบาท
 - 1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
 - 1.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 2.4 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
3. การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของโรมิก (Romic)
 - 3.1 การติดต่อสื่อสาร
 - 3.2 การร่วมมือ
 - 3.3 การประสานงาน
 - 3.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
 - 3.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
4. บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาด

ใหญ่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนางานองค์กร ทั้งด้านพฤติกรรม และความคาดหวัง ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. ความหมายของบทบาท

ปราธญา กล้าผจญ (2550, หน้า 34) ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า เป็นสิ่งที่บุคคล จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับตำแหน่งหรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดง พฤติกรรม ตามอำนาจหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจ

ศุภาศิริ การิกายุจน์ (2551, หน้า 14) ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรม ที่ กระทำตามความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ที่ยึดถือไว้เป็นบรรทัดฐาน โดยที่ข้อบังคับนั้นจะกล่าว เฉพาะที่แต่ละคนนั้นต้องกระทำ

วราคม ทีสุกะ (2554, หน้า 29) ให้ความหมายของบทบาทว่า คือสิ่งที่เราทำ หรือ หน้าที่ที่ เราต้องทำ เมื่อเราเป็นอะไรสักอย่างหนึ่ง สิ่งที่เราทำต้องมากับสิ่งที่เราเป็น คือ สถานภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556, หน้า 606) ได้ให้ความหมาย ว่า บทบาท หมายถึง การทำตามบท, การร่ำตามบท, โดยปริยายหมายความว่า การทำตามหน้าที่ ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาท ของพ่อแม่ บทบาทของครู

วินิจ เกตุขำ (2559, หน้า 79) ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวัง ของสมาชิกกลุ่มในองค์กรหรือในหน่วยงาน จะต้องมีการละเอียดของงานเป็นตัวกำหนดบทบาท ของบุคคลในการทำงาน คนงานทุกคน จะต้องอ่านหรือศึกษารายละเอียดงานซึ่งจะไม่ครอบคลุมถึง งานในหน้าที่ทุกอย่าง แต่จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้บุคคลได้รับรู้ว่า ควรจะแสดงบทบาทอย่างไรหรือ จะต้องทำงานอะไรบ้าง

โอเวน (Owen, 1970, p.54) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างกันไปตามความคาดหวังและ ความคิดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมนั้น

แมคโดนัลด์, และสเซลเลนเบิร์ก (McDonald, & Schellenberg, 1971, p.3) ได้กล่าวถึง บทบาทในเชิงพฤติกรรมทางสังคมว่า บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ พฤติกรรมที่สมาชิกในสังคมคาดหวังจะให้บุคคลนั้นประพฤติ

กู๊ด (Good, 1973, p.502) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท คือ 1) ลักษณะ พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด 2) แบบกระบวนพฤติกรรมของหน้าที่ ที่คาดหวัง บรรลุผลสำเร็จภายในสภาพแวดล้อมที่ทางสังคมกำหนด หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้

จากความหมายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า บทบาท คือ การแสดงพฤติกรรมอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการแสดงพฤติกรรมสถานการณ์โดยตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับให้ประสบความสำเร็จตามความหวังของสังคม

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, และคนอื่นๆ (2552, หน้า 56) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงต่อกันทางสังคม ซึ่งการเป็นบทบาทตามที่กำหนด เช่นเดียวกับการแสดงตามบท (script) “บท” ในที่นี้ คือบรรทัดฐานและสถานภาพ ซึ่งบรรทัดฐานเป็นความคาดหวังทางสังคมเกิดขึ้นหลายรูปแบบ เช่น การบังคับให้กระทำหรือห้ามกระทำ จนไปถึงไม่ควรทำหรือควรทำ

ลินตัน (Linton, 1936, p.91) กล่าวว่า ทฤษฎีบทบาทมีสถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง เครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ เมื่อมีตำแหน่งสิ่งปรากฏตามมาคือบทบาทของตำแหน่ง เปรียบเหมือนเหรียญ ด้านหนึ่งของเหรียญคือตำแหน่ง อีกด้านหนึ่งคือบทบาท สถานภาพหรือตำแหน่ง เป็นผู้กำหนดบทบาท ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ เช่น ควรต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านบุคลิกของผู้สวมบทบาท ลักษณะทางสังคม ด้านวัฒนธรรม ประเพณี ให้แก่นักเรียน

พาร์สัน (Parson, 1951, p.247) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีบทบาทเป็นหน่วยของระบบสังคม โดยยอมรับว่าสถานภาพและบทบาทเป็นคุณลักษณะของผู้แสดงในสังคมนั้นๆ บทบาท คือการจัดระเบียบของผู้เริ่มแสดง เป็นการสร้างและกำหนดการมีส่วนร่วมของเขาในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมความคาดหวังที่เกี่ยวกับตนเองและบุคคลอื่นที่เขามีความสัมพันธ์ด้วย ส่วนสภาพภาพ คือ ตำแหน่งของผู้แสดงภายในสถาบัน เป็นตำแหน่งของผู้แสดงภายในระบบสังคม ซึ่งอาศัยกลไกของสังคมเป็นตัวกำหนด

เนเดล (Nadel, 1957, pp.102 - 114) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีบทบาทของเนเดล (Nadel's Role Theory) บทบาทที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ 1) ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท 2) ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ 3) ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้น จึงเขียนเป็นสมการบทบาทได้ว่า

$$P=a+b+c+... + n$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลายส่วนอย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

เกทเซล, และกูบา (Getzels, & Guba, 1968, p.56) ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทว่าเป็น ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) พฤติกรรมในองค์กรต่างๆ ที่จัดขึ้นเป็นระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย สถาบัน (institution) บทบาทตามหน้าที่ (role) และความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (expectations) และ 2) ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย บุคลากรแต่ละคน (individual) บุคลิกภาพ (personality) และความต้องการส่วนตัว (need dispositions) ด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่อง สถาบันซึ่งมีบทบาทต่างๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้ บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด เพื่อจะได้ กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ใน บทบาทของตนออกมา ตรงกับความต้องการของผลผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย ด้วยบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็น ตัวเองที่ไม่เหมือนกับในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่ง หน้าที่การงานที่แตกต่างกัน ออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็น อันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่ง ทุกอย่างราบรื่นดี การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (social behavior or observed behavior)

บรูซ, และโคเฮน (Bruce, & Cohen, 1979, p.36) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้ การที่สังคมได้กำหนดให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท เรียกว่า เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed Role) แม้ว่าบางคนอาจจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือกำหนดไว้ แต่ยังคงยอมรับว่าจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดให้ ส่วนบทบาท (Enacted Role) เป็นวิธีการแสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งที่ได้รับความไม่ตรงกันของ บทบาทที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นอาจมีสาเหตุ ดังนี้ 1) การไม่มีความรู้ในบทบาท (lack of understanding) 2) ไม่เห็นด้วยกับการกำหนดบทบาท (can not to conform) 3) ไม่มี ความสามารถ (inability) ที่จะแสดงบทบาทนั้นได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีบทบาทที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น เป็นทฤษฎีระบบสังคม กำหนด หน้าที่และบทบาทของตำแหน่งนั้นๆ โดยผู้มีบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งเป็นผู้ได้รับความคาดหวังจาก สังคมให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอย่างเป็นไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, หน้า 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร การศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐ และเอกชน

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจการต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีการดำเนินงานโดยใช้ความรู้ และความเชี่ยวชาญในความสามารถของตน แสดงทักษะในทางการบริหารสถานศึกษา หรือมีคุณลักษณะในการกำหนดแผน เป้าหมาย นโยบาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยการใช้ความรู้ดำเนินงานตามหลักยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด ควบคู่กับการใช้ศาสตร์และศิลป์

กอร์ดัน (Gorton, 1983, p.210) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ซึ่งเป็นผู้บริหารงานในตำแหน่งของหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุม ดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.132) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

ยุกส์ (Yuk, 1998, p.132) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ เป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

เทเลอร์ (Taylor, 2005, p.146) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้และแสดงคุณลักษณะทางวิชาชีพและความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวที่เหมาะสมบริหารงานโดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เกิดเป็นผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับและความเคารพของเพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ผู้มีความรู้ ความสามารถ ในฐานะผู้นำองค์กร มีหน้าที่หลักในการบริหารสถานศึกษาและขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

กวี วงศ์พุด (2542, หน้า 34) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หรือนักบริหารว่าเป็น นักประสานงานระหว่างกลุ่ม คอยควบคุม นโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ และรับผิดชอบนโยบายขององค์กร

พนิดา วีระชาติ (2542, หน้า 15) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาไว้ อย่างน่าสนใจ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่า การจัดการหรือการดำเนินงานใดๆ ภายในโรงเรียนหรือ สถานศึกษาจะต้องมุ่งไปสู่ความเจริญงอกงามของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามระดับต่างๆ เป็นสำคัญ 2) นำปรัชญาการศึกษา จุดมุ่งหมายการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ การวางแผนพัฒนา การศึกษาในระดับต่างๆ แนวนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนๆ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน และความต้องการของชุมชนมาพิจารณาในการวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานร่วมกันและไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำความเข้าใจปรัชญาจุดมุ่งหมายของ การศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ การวางแผนการศึกษาในระดับต่างๆ แนวนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฯลฯ 4) ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา จุดมุ่งหมายและวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อปฏิบัติงานไปสู่แนวทางที่ต้องการร่วมกัน 5) ผู้บริหารทำตนให้เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความคิดใหม่ๆ ก้าวหน้า ทันสมัย มีความรู้ กว้างขวาง นำความรู้ความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักประชาธิปไตย มีระเบียบ แบบแผนและหลักการในการทำงาน 6) ผู้บริหารต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างในการเสียสละเพื่องาน อุทิศเวลาให้แก่ราชการ มีความมุ่งมั่นอย่างจริงใจที่จะทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนและชุมชน 7) ติดตามผลงานและรายงานความเจริญก้าวหน้าของงาน ให้ทุกฝ่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เป็นระยะๆ ตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นส่งเสริมการทำงานให้ ผู้ร่วมงานมองเห็นความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของการทำงานร่วมกับ 8) ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการมีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ในการให้ ข้อเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงและการบริหารงานต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 24) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ การเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีบทบาทและภาระหน้าที่ ดังนี้ บทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1.1) มีความรู้และเป็นผู้รู้ทางวิชาการ 1.2) มีความรู้มีทักษะ

และประสบการณ์ด้านการบริหาร 1.3) เป็นผู้ใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหา 1.4) เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ 1.5) เป็นผู้นำด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 1.6) เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา 1.7) เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 1.8) บริหารงานโดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษา 2) บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2.1) เป็นผู้ทำความเข้าใจให้นโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน 2.2) เป็นผู้นำระบบงบประมาณมาใช้ในการบริหาร 2.3) เข้าใจระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุ 2.4) สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการใช้งบประมาณ 2.5) มีการไตร่ตรองจนเกิดละเอียดรอบคอบ 2.6) มีเหตุผลในการตัดสินใจ 2.7) ตรวจสอบการใช้งบประมาณสม่ำเสมอ 2.8) มีการรายงานการใช้งบประมาณที่เป็นระบบ 3) บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล 3.1) มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ 3.2) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน 3.3) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3.4) มีอารมณ์มั่นคง 3.5) เป็นประชาธิปไตย 3.6) เป็นนักประนีประนอม 3.7) มีความอดทน 3.8) เป็นนักเจรจาสื่อสารที่ดี 3.9) มีทักษะโน้มน้าวใจคน 3.10) มีใจรักหน่วยงานองค์การ 4) บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานทั่วไป 4.1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายครอบคลุม 4.2) เป็นผู้สั่งการ 4.3) มีความรู้ในใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย 4.4) มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี 4.5) ใช้อำนาจรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 4.6) เป็นผู้ควบคุมกำกับติดตามและนิเทศงานที่ดี

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 106) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ประสานสัมพันธ์ ร่วมกับผู้ร่วมงานและควบคุมงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, และคนอื่นๆ (2545, หน้า 35) ให้ทัศนะ ความหมายของ บทบาทไว้ว่า แบบอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังว่า แต่ละบุคคล แสดงออกมาตามสถานะของเขา ในสถานการณ์ต่างๆ โดยบทบาทของคนจะสะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบของบุคคล ใน สังคม

อาคม วัดโรสง (2547, หน้า 70 - 72) ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การกระทำหรือการปฏิบัติที่ผู้ครองตำแหน่งควรประพฤติ ปฏิบัติ เช่น ผู้บริหาร รองผู้บริหาร ครู อาจารย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า132) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องมีบทบาท ดังนี้ 1) เป็นผู้นำที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา 2) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกำลังทำงาน 3) เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร 4) ของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ 5) เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการ พัฒนาสถานศึกษา

สมพิศ โห้งาม (2553, หน้า 21) กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ให้คำแนะนำ (directive) ผู้บริหารในลักษณะเช่นนี้ จะเป็นผู้บอกหรือผู้สั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่

ต้องการ ไม่ได้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ 2) ให้การสนับสนุน (supportive) ผู้บริหารในกรณีนี้จะแสดงความเป็นกันเองให้ความสนใจ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) เปิดโอกาสให้ความร่วมมือ (participative) ผู้บริหารลักษณะนี้จะแสวงหาข้อคิด ข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ 4) มุ่งงาน (achievement oriented) ผู้บริหารลักษณะนี้จะมุ่งสู่ความสำเร็จของงานด้วย การกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 18) ได้กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารจัดการให้บรรลุไปตาม หน้าที่ของสถานศึกษานั้นๆ มีดังต่อไปนี้ 1) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญา ค่านิยม จริยธรรม ใช้สติปัญญาในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ 2) การจัดรูปแบบระบบการศึกษาในสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาได้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ 3) การจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้ 4.1) การจัดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของ ผู้เรียน ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.2) การฝึกทักษะ การเผชิญสถานการณ์ มีวิธีการคิด การจัดการ และการประยุกต์นำเอาความรู้มาใช้ในการแก้ไขปัญหา 4.3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง 4.4) การจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ และปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4.5) ผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนการสอน กระตุ้นผู้เรียน สร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รอบด้าน รวมทั้งจัดการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4.6) ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 5) การจัดการประเมินผู้เรียน ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจาก พัฒนาการของผู้เรียน จากการสังเกตการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 6) การพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคม ให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน โดยชุมชนสามารถจัดการศึกษาอบรม ให้สถานศึกษาเข้าไปแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ ควบคู่กับการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน 7) การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 8) จัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ให้หน่วยงานทางการศึกษา 9) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. บริหารสถานศึกษาเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ
2. ระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งควบคุมดูแลสมบัติของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการดำเนินการตามสัญญาในราชการของสถานศึกษา ตามงบประมาณที่รับการจัดสรร
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา หรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตาม ระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมายในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในเชิงองค์รวม (holistic) หรือมองอย่างครบวงจร เพราะจะทำให้เห็นสภาพของการบริหารในลักษณะที่เป็นการเชื่อมโยง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสรุปได้ดังนี้ 1) งานตามหน้าที่ ได้แก่ งานในฐานะบังคับบัญชา 2) งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ 3) งานสนับสนุน ได้แก่ 3.1) งานบุคลากร 3.2) งานด้านงบประมาณ 3.3) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับ ชุมชน งานธุรการ งานอาคารสถานที่

กอร์ดัน (Gorton, 1983, p.71) ได้กำหนดบทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร บทบาทในฐานะเป็นผู้นำด้านการสอน บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ บทบาทในฐานะผู้ประเมินผล บทบาทในฐานะผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

กลาสแมน (Glassman, 1984, p.283) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหาร มี 5 บทบาท ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำในการเรียนการสอนและการนำนวัตกรรมมาใช้ 2) การพัฒนาเป้าหมายทางการศึกษาซึ่งคณาจารย์เห็นพ้องด้วย 3) การพัฒนาอาจารย์และข้าราชการ 4) การแสวงหาการสนับสนุนจากชุมชนและแหล่งอื่นๆ 5) ร่วมวางแผนกับคณาจารย์

สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะทางพฤติกรรมในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้เกิดความร่วมมือ เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษามีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ตลอดจนการพัฒนางานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ดังนี้

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ทิสนา แคมมณี (2550, หน้า 16) การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

ไพโรจน์ บาลัน (2551, หน้า 18) การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มคนที่ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือกลุ่มคนที่ขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 266) การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มที่สมาชิกภายในกลุ่มที่ทำงานกันอย่างเข้มข้นเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนในความหมายนี้ทีมเป็นกลุ่ม แต่กลุ่มทุกกลุ่มไม่ได้เป็นทีม

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย (2563, หน้า 189) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันมากที่สุด เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลได้

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564, หน้า 77) การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลหลายๆ คน ที่มีทักษะหนุนเสริมและพึ่งพิงต่อกัน ยึดมั่นในเป้าประสงค์ร่วมกันและมีความคาดหวังร่วมกัน รวมทั้งยึดโยงพวกเขาให้เป็นหนึ่งเดียวด้วยการมีความสำนึกรับผิดชอบต่อทีมร่วมกัน

วูดค็อก (Woodcock, 1989, p.8) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า คือ การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานตามลำพัง

ปาร์เกอร์ (Parker, 1990, p.16) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และดำเนินการปฏิบัติงานให้เป้าหมายเสร็จสมบูรณ์

จอห์นสัน, และจอห์นสัน (Johnson, & Johnson, 1991, p.435) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

روبินส์ (Robbins, 2001, p.258) ได้ให้ความหมายว่า การงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิก ทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการทำงานร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มุ่งมั่นให้การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วรารณ ตระกูลสุขดี (2550, หน้า 108) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จะต้องมีการประสานการปฏิบัติงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ เพราะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการปรับตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมในการแข่งขันต่อสิ่งแวดล้อม สังคม ซึ่งจะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน พร้อมรับมือต่อโอกาสและภัยคุกคาม

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, และคนอื่นๆ (2551, หน้า 43) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันและบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สมาชิกจะผนึกกำลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคอย่างราบรื่นสร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของงานทำให้องค์กรมี รายได้สูงซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง สร้าง ความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมทั้งแรงกาย ความคิด ทักษะ ประสบการณ์เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะ สมาชิกของทีมเรียกว่า "one for all, all for one" ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความใกล้ชิด และ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน และเพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน โดยสมาชิกทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจกัน

สุนันทา เลานันทน์ (2551, หน้า 64-65) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมงาน ดังนี้ 1) การทำงานโดยบุคคลคนเดียวจะมีประสิทธิภาพน้อยกว่า การปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่งทีม ซึ่งจะให้ประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่า 2) เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจแบบกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการตัดสินใจคนเดียว การตัดสินใจแบบกลุ่มสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า 3) บุคคลที่อยู่เป็นกลุ่มมีการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีความเมตตา ช่วยเหลือผู้อื่น และเข้าอกเข้าใจผู้อื่น 4) แสดงออกทางอารมณ์ที่มีมากกว่าการอยู่เพียงลำพัง 5) คุณภาพในการใช้ชีวิต

ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นเพราะได้มีการแบ่งงานกันทำตามทักษะความเชี่ยวชาญ 6) การจัดการทางสังคมจะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มของสังคม 7) เอกลักษณ์ของบุคคลเป็นสมรรถภาพทางสังคมของมนุษย์ เกิดจากการยอมรับและเห็นคุณค่าตนเอง 8) กลุ่มและองค์กรทั้งหลายไม่สามารถอยู่รอดได้ หากปราศจากการร่วมมือ

ทองทิพา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, หน้า 3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร ในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้อง ระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้ การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผล ต่อไปนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น ย่อมเป็นการยาก โดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรือนงานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย 2) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำงานใดๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดู ให้รอบคอบขึ้น 3) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงาน ร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ 4) ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับ และทุกองค์การ หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้า 5) การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ 6) การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วย

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 217) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้ 1) งานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเห็นเป้าหมายของงาน แต่ละงานอย่าง ชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้นอีกด้วย เมื่อเราเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงาน ก็จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพิ่มประสิทธิผลของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิต และประสพความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) ลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ทีมสร้างความสามัคคีทำให้เราไม่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน แต่ก็มีใช้ว่าจะทำงานโดยราบรื่น ต้องมีการสื่อสารที่เกิดความเข้าใจ 4) รู้หน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเอง และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้ 5) ปลุกฝังความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมทำให้เราเกิดความรับผิดชอบต่องานใน หน้าที่ในระดับที่พอใจ 6) สร้างมิตรสัมพันธ์การทำงานกับคนที่รู้ใจ จะทำให้เราได้เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงาน ด้วยกันอย่างมีความสุข 7) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานที่มีความสุขจะเป็นพลังสร้างความสนใจให้เกิดความร่งานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เราสบายใจและมีสติปัญญาในการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

มัลลิกา วิชุกรองครัต (2553, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร ต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจ ใช้ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สร้างผลงานที่ดี ดังนั้นทีมงานที่ดีจึงมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กร อย่างรวดเร็ว จะต้องปรับปรุงและพัฒนาเพื่อการแข่งขันที่สูงขึ้น และสร้างองค์กรให้ก้าวหน้า

เทพินทร์ จารุศกร (2554, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ไม่เพียงแต่มีความสำคัญในการช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่ยังนำมาซึ่งความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีสร้างบรรยากาศการทำงาน สามารถแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์จนสามารถหาทางออกได้หลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับตัวate Windows อย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

วูดค็อก (Woodcock, 1989, p.45) ได้กล่าวว่า ความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีมช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ มากกว่าความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์ใน

การติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกันทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคน ก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และได้รับความสำเร็จร่วมกันจากความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ทำงานเป็นทีม

จอห์นสัน, และจอห์นสัน (Johnson, & Johnson, 1991, p.437) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การทำงานโดยบุคคลเดียวมีประสิทธิภาพน้อยกว่าการปฏิบัติงานของกลุ่ม 2) การตัดสินใจกลุ่มทำให้เกิดประสิทธิภาพได้มากกว่าการตัดสินใจคนเดียว 3) บุคคลเรียนรู้จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม จะมีความเมตตาปราณี มีความรับผิดชอบเป็นผู้มีความนิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น 4) แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ จะสามารถแสดงออกได้มากกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มคนที่มีความจำนวนมาก 5) การรวมตัวของทีมเกิดผลงานดีกว่าการทำงานเดี่ยว 6) บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานช่วยกันเกิดความคิดเจริญงอกงาม และส่งผลให้ทีมเกิดการเรียนรู้จากผู้อื่น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกัน จากการยอมรับในศักยภาพและความแตกต่างทางด้านความสามารถของแต่ละบุคคลและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้สามารถดำเนินงานไปได้จนประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความสำเร็จที่ยอมรับได้ว่าเกิดขึ้นร่วมกัน

3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

วรารณ ตระกูลสถิต (2550, หน้า 9) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้ 1) การแสดงความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม/ทีม แต่ละคนควรตระหนักในความสัมพันธ์ของกัน และกัน แสดงออกโดยมีการยอมรับกัน ปกป้องหรือ ให้ออกาสในการทำงาน ไม่ดูถูกดูแคลน 2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มมีความรู้ และเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าหาก จุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย 3) ทำงานเป็นทีมแบบมีโครงสร้าง หมายถึง การที่มีกฎระเบียบ ซึ่งจะเป็นแบบแผน เฉพาะกลุ่มสมาชิก และมีการปฏิบัติตาม อาจแบบทางการ (formal group) หรือไม่เป็นทางการ (informal group) แต่ทุกคนจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามได้ 4) สมาชิกมีบทบาทหน้าที่และความรู้สึกร่วมกัน โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นต้น ดังนี้ 1) สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องเกิดจากการยอมรับของทุกคน เพื่อ

ลดความขัดแย้ง ลดการควบคุม และการทำโทษ 2) สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจในด้านความแตกต่างของบุคคล ทั้งร่างกาย และจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน 3) สมาชิกกลุ่มต้องแสดงบทบาทความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและบทบาทตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม 4) ต้องมีกฎเพื่อสร้างระเบียบในการทำงานให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติตาม 5) มีการทำงานที่เป็นระบบ มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในทีม 6) มีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) สร้างความร่วมมือในการทำงาน 8) ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน 9) การทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องมีเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ด้วยวิธีที่เหมาะสมที่สุด 10) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในที่ทำงาน มีสัมพันธภาพในการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะต้องเป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้เกิดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน จึงจะเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงาน และสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 221) ได้กล่าวว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม 1.1) สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้ 1.1.1) มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน รักดีและซื่อตรงต่อกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่มยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้ 1.1.2) มีทักษะในการทำงานนั้น หมายถึง เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อน สมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 1.1.3) มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกที่ทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน 1.1.4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการ และความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื้อใจกัน และพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น 2) องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ประกอบด้วย ดังนี้ 2.1) ผู้นำต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีอดทน ตั้งใจจริง ไม่หุนหัน ในความล่าช้า ให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ พยายาม ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญ คือ มีความสามารถ สมาชิกเกิดความร่วมมือ 2.2) ผู้นำทีมสามารถจัดการความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้ 2.3) ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกมีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน 2.4) ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก 2.5) ผู้นำ ต้องมีความเข้าใจการออกมาในแต่ละคน 2.6) ผู้นำต้องมีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงาน การติดตาม และประเมินผล

วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp.75-116) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะทีมที่ดีมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บทบาทที่สมดุล (balanced roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของบุคคล และ วิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสม ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิก ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุงปรุงอาหาร จะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณอาหาร

ผู้บริหารที่จะ สร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกโดยการวิเคราะห์จาก บทบาทที่จำเป็นในทีม 2) ผู้นำ (leader) คือ การตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผน ควบคุม เรียกประชุม และมอบหมาย โครงสร้างการทำงาน พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ผู้ท้าทาย (challenger) จะต้องสร้างบทบาทให้ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลังกระทำ ต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นไปได้ ถ้าทีมงาน ไม่มีผู้ท้าทายก็เหมือนกับทีมงานขาดแรง กระตุ้น 4) ผู้เชี่ยวชาญ (expert) ในการสร้างทีมงานจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมากมายหลายสาขาให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย 5) เอกอัครราชทูต (ambassador) บุคคลประเภทนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขายและเสมือนผู้สร้างสะพานเชื่อมต่อไปยังบุคคลที่เราต้องการรู้จัก เพื่อนำประโยชน์มาให้ทีมงาน 6) ผู้พิพากษา (judge) ต้องแสดงบทบาทเหมือนกับผู้พิพากษาในศาลที่จะต้องค้นหา ความจริงมีเหตุมีผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหาความยุติธรรม 7) นักนวัตกรรม (innovator) เป็นพวกที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์ คอยเสนอความคิด ใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีที่เหมาะสมในขณะเดียวกันก็ขจัดปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นด้วย 8) นักการทูต (diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา ทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการเจรจาต่อรองภายในทีมงาน โดยต้องสร้างพันธมิตร สร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่างๆ ที่ถูกแก้ไขต้องเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ก่อให้เกิดความประนีประนอม โดยใช้ศิลปะของความเป็นไปได้อย่างสูง จึงต้องอาศัยนักเจรจาเพื่อนำทีมงานฝ่าอันตรายออกไปให้ได้ 9) ผู้คล้อยตาม (conformer) เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือในทุกๆ ทาง พวกนี้จะคอย ช่วยเหลือ ประสานงาน และช่วยให้บุคลากรได้รับความสุขทางใจ โดยการหาสิ่งที่ดีของพวกที่ขัดแย้ง ในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน 10) ผู้ผลักดันผลผลิต (output pusher) บทบาทของบุคลากรเหล่านี้จะเป็นผู้ไขว่คว้า ความก้าวหน้า และเป็นผู้คอยทำให้ทีมงานแน่ใจว่างานกำลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมาย ทำให้ต้องใช้ทักษะ ความผูกพันกับงานสูงมากและกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ร่วมกันทำจึงไม่ค่อยโอนอ่อนผ่อนปรนเท่าใดนัก 11) ผู้ควบคุมคุณภาพ (quality controller) ผู้คอยตรวจสอบ “การมุ่งไปสู่ผลผลิต เป็นบุคคลที่คอยกระตุ้นให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูง จึงจัดเป็นพวกหวังดีในทีมงานเน้นคุณภาพในทุกเรื่อง 12) ผู้สนับสนุน (supporter) เป็นบุคคลที่ทำให้ทีมงานสบายใจ สร้างขวัญกำลังใจใน ทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงานเป็นพวกที่พยายามสร้าง มนุษยสัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน โดยใช้วิธีสับเสาะหา ต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน 13) ผู้ทบทวน (reviewer) เป็นบุคคลที่คอยสังเกตการณ์ว่า การทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณลักษณะของผู้ทบทวน คือ ผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไร ใน อนาคต โดยการมองย้อนกลับไปดูอดีต

โรมิก (Romig, 1996, p.156) ได้นำข้อสรุปมาจากการงานวิจัยการทำงานเป็นทีมมากกว่า 200 เรื่อง นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ 10 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างสรรค์ของทีม (team creativity) พัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิก และการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา 4 ขั้นตอน ได้แก่ การนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม ให้สมาชิกทีมร่วมเสนอความเห็น สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในระหว่างทำกิจกรรม และนำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผน 2) การติดต่อสื่อสารภายในทีม (team communication) การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่การ ปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังสมาชิกทีม สิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านการสื่อสาร การ ฟัง การเข้าใจอย่างถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของสมาชิก 3) การประชุมทีม (team meeting) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนและตัดสินใจ 4) การจัดการความขัดแย้ง (conflict management) โดยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และความคิดที่สร้างสรรค์ของทีม จัดความรู้สึกลบและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยการ ทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์ และความเข้ม ของเสียง รับรู้ในเป้าหมายเดียวกันและแก้ปัญหาร่วมกัน 5) ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (team values, vision and mission) โดยทีม ต้องมีการกำหนดแนวทางร่วมกันในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามที่คาด หวังของสมาชิกทั้งหมดเกี่ยวกับพันธกิจ ภาวะเยียบ ปทัสถาน และเป้าหมาย โดยการทำงานตามที่กำหนด ไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม 6) การกำหนดเป้าหมายของทีม (team goal setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกัน ของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่พันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาลดลง 7) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทีมองค์การ (role and responsibility and team organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจ บางครั้งความขัดแย้งของสมาชิกทีม ทำให้เกิดความ เครียด ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง 8) การแก้ไขปัญหาของทีม (team problem solving) มีการประชุมสมาชิกทีมเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้นโดยการระบุดูปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกรูปวิธีการแก้ไข ปัญหา โดยต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม 9) การตัดสินใจของทีม (team decision making) ต้องอาศัยทักษะ ความรู้การมีส่วนร่วม และตัดสินใจแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 10) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (work: process improvement) เป็นการฝึกอบรม เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจ ซึ่งมีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

โรบบินส์ (Robbins, 2001, p.64) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การจัดรูปแบบงาน (work design) มีลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ 2) การจัดองค์ประกอบ (composition) เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วย ลักษณะของสมาชิก การกำหนดบทบาทที่หลากหลาย ขนาด ความยืดหยุ่นของทีมงาน 3) การจัดบริบท (context) มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี 4) กระบวนการ (process) สำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพัน วัตถุ ประสงค์ร่วมกันเฉพาะทีม มีความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง และการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างทีมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อขจัดความขัดแย้งในการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกันเป็นเข็มทิศในการนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถศักยภาพและเป็นที่ยอมรับ มีการประสานงานและการสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการทำงาน ผ่านกระบวนการคิดและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี

4. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

วรารณ ตระกูลสุขดี (2550, หน้า 31-32) กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) เป้าหมาย ทุกคนในทีมแต่ละคน จะต้องรู้และเข้าใจ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้น มักจะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นทีมงานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน 2) การแสดงออกด้านความคิดของสมาชิกได้อย่างเสรี และต้องรับฟังเพื่อนสมาชิก คนอื่นๆ การทำเช่นนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่าทุกคนเข้าใจเรื่องราวอย่างทะลุปรุโปร่ง 3) ความเป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นศูนย์รวมความสนใจ กล่าวคือ ต้องมีความรู้และเข้าใจงานอย่างดี มีวิธีการจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือทำให้ทุกคนเกิดความรักงานมีความสามัคคีร่วมมือกัน 4) ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ ทีมงานจะต้องพยายามลงมติให้ได้ ข้อสรุปที่ดีที่สุด โดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย 5) ความไว้วางใจ สมาชิกสามารถเล่าเรื่องต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผย หรือความคิดเห็นที่ตรงข้ามโดยไม่ต้องหวั่นไหวกลัวว่าจะได้รับผลร้าย 6) ความยืดหยุ่น หรือการผ่อนปรน ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่า เวลา และสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไป ตามเหตุและปัจจัย

ณัฐพันธ์ เขจรันนัณ, และคนอื่นๆ (2551, หน้า 23-25) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) เป้าหมาย ทุกคนในทีมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจในเป้าหมายของทีมงาน ร รวมทั้ง ต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายจึงถือเรื่อง

สำคัญแม้กระทั่งสำหรับคนที่ ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วเป้าหมายยังเป็นสิ่งจำเป็นอันดับหนึ่ง เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นมักจะทำให้พัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานที่มีน้ำใจเดียวกัน 2) การแสดงออก สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่จะได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ความจริงแล้วสมาชิกในทีมงานมีหน้าที่ที่จะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่นๆ 3) ความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จได้ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นศูนย์รวมความสนใจของสมาชิกทีม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน เป็นอย่างดี อีกทั้งต้องมีความรู้ในเรื่องการบริหารงาน การจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือ จากสมาชิกในทีม ทำให้ทุกคนในทีมเกิดความรักงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานเป็น ทีมได้ดี 4) ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถหาแนวทางทำให้สมาชิกในทีมงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ รวมทั้งต้องทำการทดสอบด้วยทีมงาน จะต้องพยายามลงมือให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานโดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิก คนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย 5) ความไว้วางใจ สมาชิกในทีมงานจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถเล่าเรื่อง ต่างๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่เคยเปิดเผยให้คนอื่นรู้ ทีมได้รับฟัง นอกจากนี้แล้วแต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นตรงข้ามโดยไม่ต้องหวั่น กลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง 6) ความคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ ที่ดีกว่าเดิมเสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย ดังนั้นควรมีการยืดหยุ่น และการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในภาพรวมของทีมงาน หรือในส่วนของตนที่เป็นรายบุคคล 7) การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำให้สภาวะแวดล้อมขององค์การทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชนแปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากในโลกปัจจุบัน อิทธิพลของเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย การประดิษฐ์ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน การบริหารองค์การให้สามารถอยู่รอดและเติบโตในภาวะเช่นนี้ นับเป็นสิ่งที่ท้าทาย

สุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 114) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (clear sense of purpose) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (informal climate) การมีส่วนร่วม (participation) การรับฟังซึ่งกันและกัน (listening) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (civilized disagreement) ความเห็นพ้องต้องกัน (consensus) การสื่อสารที่เปิดเผย (open communication) บทบาทและ การมอบหมายงานที่ชัดเจน (clear roles work assignments) ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) ความสัมพันธ์ภายนอก (external relation) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (style diversity) และการ ประเมินผลตนเอง (self assessment)

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน 4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2552, หน้า 21) ได้กล่าวเกี่ยวกับทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ 1) ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำทีม จำเป็นต้องมีทักษะ และความตั้งใจ ในการที่จะพัฒนาสมาชิกทุกคนของทีม โดยมีการกระจายงานและดำเนินงานทุกอย่าง เป็นทีม มีการจัดสรรเวลาและกิจกรรม 2) การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ทุกคนเข้ากันได้ทำงานร่วมกันได้ มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดทักษะและคุณสมบัติที่ตนมีอยู่ให้กับบุคคลอื่นด้วย ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวย ประโยชน์ให้แก่ สมาชิก 3) ข้อผูกพันที่มีต่อกัน สมาชิกแต่ละคนควรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อกันเป็นส่วนตัว ยอมเสียสละ เพื่อจุดประสงค์และเป้าหมายของทีม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ทั้งในงาน ในหน้าที่และนอกเหนือขอบเขต แต่อยู่ภายใต้ความถูกต้อง และสมาชิกทุกคนควรจะมีความรู้สึกที่เป็นเจ้าของและเป็นตัวแทนของทีม 4) มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ในการที่ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความ พร้อมที่จะทำงานที่ต้องใช้ความเสี่ยง บรรยากาศภายในทีมควรจะมีลักษณะที่ผ่อนคลายและให้ ความรู้สึกปลอดภัยกับสมาชิกทุกคน 5) ผลสำเร็จของทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์เป็นของตัวเอง ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าการ ทำงานนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมายของงานในระยะยาว ความรู้สึกแห่ง ศักยภาพในการมุ่งมั่นจะทำงานให้ สำเร็จ แต่ทั้งนี้ต้องมีการทบทวนเพื่อตรวจสอบดูว่า ทีมนั้นมีการพัฒนาไปมากน้อยเพียงใด 6) มีบทบาทของความร่วมมือที่ชัดเจนในกระบวนการวางแผน และแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกันและทำงานออกมาให้เห็นผลงานได้ในลักษณะเป็นภาพรวมของ องค์การ 7) ทีมจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีชีวิตชีวา และในทางที่เพิ่มพูน ประสิทธิภาพ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา 8) มีกระบวนการที่ระบุบทบาท ได้ชัดเจน มีรูปแบบที่สนับสนุนลักษณะ การทำงานเป็นทีม 9) สามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่ถือคติ ต้องมีการตรวจสอบความผิดพลาดของทีมหรือของบุคคล โดยไม่โจมตีใคร 10) พัฒนาตนเองอย่างดีของตัวสมาชิกและทีม มีวิธีควบคุม สมาชิกที่ค่อนข้างจะยึดถือตามปัจเจกบุคคลหรือมีทิฐิสูง 11) มีความเข้มแข็งที่สร้างสรรค์ ทีมต้องมีความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ในสิ่ง ใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยสมาชิกในทีม ถ้าใครมีแนวคิดใหม่ สมาชิกทีมควรจะให้การสนับสนุน หรือช่วยกันหาการสนับสนุนจากภายนอก เพื่อให้แนวคิดใหม่ๆ นั้น สามารถปฏิบัติได้จริง 12) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลุ่ม ความสัมพันธ์กับทีมอื่นๆ ควรจะได้รับการ พัฒนาเมื่อทำงานร่วมกับทีมอื่นๆ ว่าจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร โดยมีการติดต่อกับทีม อื่นๆ สม่ำเสมอ เพื่อประสานกับสมาชิกแต่ละคนในทีม และควรจะได้รับ การกระตุ้นให้ติดต่อและ ทำงานร่วมกับสมาชิกของทีมอื่นๆ เป็นต้น

คณิษฐ์ สังข์ศรี (2553, หน้า 198) กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยเกื้อหนุน ดังนี้ 1) ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ มีหน้าที่และบทบาทความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ คือ สามารถมอบหมาย และแบ่งสรรงานให้ผู้อื่น ดำเนินการโดยทำงานเป็นทีม หัวหน้าทีมหรือผู้นำต้องมีทักษะด้านการงาน การจัด ปัญหา ความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) เป้าหมาย ผู้นำต้องวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายเพื่อการดำเนินนโยบาย และประเมินผลงาน การวางแผน มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ดังนี้ 2.1) การกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการให้งานสำเร็จ โดยมีเงื่อนไข ข้อกำหนด เกี่ยวกับระยะเวลา ปริมาณ และคุณภาพ เป็นต้น 2.2) การตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับทางเลือก หรือ กิจกรรมที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ ที่ต้องการ การประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับ เป้าหมาย เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้นำ และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ศักยภาพการผลิต และการแข่งขันสูง สามารถทำรายได้ และความสำเร็จให้กับองค์กร และ ถ้าให้ยอดเยี่ยมยิ่งขึ้นต้องทะลุ เป้าหมายเพิ่มขึ้นในปีต่อไปอย่างต่อเนื่อง 3) ความสามัคคี ช่วยให้สมาชิกทีมงานมีความรู้สึกเป็น พวกเดียวกัน ไม่มีความคิดเห็น และ ความเบียดเบียนแก่ตัว 4) มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน 5) ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดแปลกใหม่ และสามารถปฏิบัติได้ให้ประโยชน์การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 5.1) เป็นการเปลี่ยนแปลง ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า 5.2) เพิ่มคุณภาพชีวิต 5.3) แก้ปัญหาต่างๆ หหมดสิ้นไป 5.4) ส่งเสริมทัศนคติ วิสัยทัศน์ และการยอมรับวิทยาการใหม่ๆ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพ และศักยภาพบุคลากร 6) แรงจูงใจ การจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ทีมงานได้รับประโยชน์ด้าน เศรษฐกิจ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงให้สมาชิกทีมงานทุ่มเทพลังใจและพลังกาย ทำงานด้วยความ กระตือรือร้นมากขึ้น ผลสำเร็จของการสร้างแรงจูงใจ คือ 6.1) เกิดพฤติกรรมร่วม ช่วยให้สมาชิกทีมงานร่วมกันทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความสุข กับการทำงาน 6.2) พฤติกรรม ทางบวกของสมาชิกทีมงานเพิ่มขึ้น ให้ความสนใจ มีความสามัคคีร่วมกันตัดสินใจเลือกทางเลือก ที่ดีที่สุด 6.3) องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย 7) การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำให้สภาวะแวดล้อมขององค์การทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชนแปรเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจาก ในโลกปัจจุบัน อิทธิพลของเทคโนโลยีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก การประดิษฐ์ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน การบริหารองค์การให้สามารถอยู่รอดและเติบโตในภาวะเช่นนี้ นับเป็นสิ่งที่ท้าทาย

อาร์กิริส (Argyris, 1964, pp.139-140) มีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์กร เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงานซึ่งทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ ควรจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่างๆ 2) สมาชิกมีความวางใจต่อกัน 3) มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม 4) สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความ จริงใจในการแสดงความคิดเห็นความรู้สึก

วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp.75-116) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 11 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) บทบาทที่สมดุล (balanced roles) คือ มีการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถและเลือกใช้อย่างเหมาะสม 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้ากับเป้าหมาย (clear objective and agreed goals) สมาชิกต้องเข้าใจเต็มใจยอมรับ และผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน 3) การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา (openness and confrontations) การสื่อสารและสัมพันธ์กันในทีม พูดยกกันอย่างตรงไปตรงมาเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นในทีม ด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน 4) การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (support and trust) สมาชิกต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพูดถึงปัญหาอย่างอิสระ 5) การให้ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (co-operation and conflict) สมาชิกต้องร่วมมือและประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนข้อขัดแย้งในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย 6) วิธีการปฏิบัติที่คล่องตัว (sound procedures) จะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย 8) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) เพื่อทบทวนแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังเสร็จงานก็ได้ 9) การพัฒนาบุคคล (individual development) มีแผนการพัฒนาสมาชิกของทีม 10) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (sound inter group relation) บรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังและเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communications) เป็นสิ่งสำคัญในทุกระดับทั้งองค์การสมาชิกต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

พาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p.16) ได้อธิบายลักษณะ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้ 1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (clear sense of purpose) สมาชิกได้มีบทบาทร่วมกัน กำหนด แนวทางการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน ดังนี้ ส่งเสริมสมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์จัดทำ ตารางภาระหรือกิจกรรมมั่นใจได้ว่า สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้ผลการทำงานมุ่งมั่นไปที่เป้าหมาย 2) บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (informal climate) การทำงานเรียบง่าย สบายๆ ทุกคนมาประชุมพร้อมกันด้วยความยิ้มแย้ม สมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ดังนี้ จัดเตรียมสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการประชุม แสดงความยินดีเมื่อทีมงานประสบความสำเร็จอย่าง จริงใจ แนะนำให้สมาชิกรู้จักกันสร้างความสนิทสนมจากการทำกิจกรรมและเมื่อบรรยากาศดีเครียด รู้จักใช้อารมณ์ขัน 3) การมีส่วนร่วม (participation) ซึ่งสมาชิกของทีมอาจแสดงออกถึงการรับรู้ด้วยวาจา และท่าทาง ยั่วยุหรือสนับสนุนให้สมาชิกที่นิ่งเฉยต้องแสดงหรือกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก สมาชิกส่วนใหญ่ ให้มีส่วนร่วมรายการกิจกรรมรู้จักแทรกแซงในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน 4) การรับฟังซึ่งกัน (listening) สมาชิกตั้งใจฟัง คิดพิจารณาสิ่งที่ได้รับฟัง

และรักษา ท่าทีที่จะวิจารณ์ในการนี้ สรุปได้ดังนี้ สมาชิกสามารถอธิบาย แปลความเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกผู้อื่นเข้าใจ สามารถสรุปผล และยอมรับความคิดที่เห็นต่าง และสามารถอธิบาย แปลความเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกผู้อื่นเข้าใจ 5) ความไม่เห็นด้วยในทางสร้างสรรค์ (civilized disagreement) ยอมรับจุดต่างและ แสดงจุดร่วมที่แตกต่าง ซึ่งเป็นจุดแข็งของทีมงาน สามารถแสดงความออกได้โดยวิธีต่อไปนี ใช้อารมณ์ขันแทรกแซง ยอมรับท่าทีที่สงบถึงแม้จะไม่ยอมรับความคิดเห็น วิเคราะห์ความคิดเห็นที่ แตกต่างกันอย่างมีระบบและมีความยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น 6) ความเห็นพ้องกัน (consensus) เพื่อหาข้อยุติที่เป็นเอกฉันท์ในเรื่องที่เป็นปัญหา ไม่ใช่วิธีชิงดอกละคะแนนเสียง และยอมรับข้อสรุปมติของทีมถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม โดยวิธีรับฟัง และแสวงหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เต็มใจทำตามมติของกลุ่มถึงแม้จะไม่เห็นด้วย 7) การสื่อสารที่เปิดเผย (open communication) บรรยากาศที่เปิดเผย เชื่อมั่นไว้วางใจ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างจริงจัง มีการฟังพหุอากัยกัน มีความผูกพัน รับผิดชอบช่วยเหลือด้วย ความเต็มใจรับรู้ความรู้สึก และตอบสนองในทางบวก 8) บทบาทที่ชัดเจนและการมอบหมายงาน (clear roles and work assignments) เพื่อให้เข้าใจตรงกันให้สมาชิกปฏิบัติดังนี้ มั่นใจว่าทีมงานได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม มีการเจรจาและต่อรองเกี่ยวกับหน้าที่ ของแต่ละคนอย่างเปิดเผย กำหนดมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง 9) ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) สมาชิกทุกคนจะต้องแสดงออกถึงภาวะ หรือการกระทำที่สนับสนุนการทำงานที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดีของทีม 10) ความสัมพันธ์กับภายนอก (external relations) โดยการขอและให้ความร่วมมือกับบุคคลภายนอก ให้ความสำคัญและยกย่องหน่วยงานต่างๆ 11) การทำงานที่มีหลายรูปแบบ (style diversity) 12) การประเมินผลตนเอง (self assessment) เป็นการตรวจสอบว่า ผลงานอยู่ใน ระดับใด อุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร วิธีการที่ใช้กันทั่วๆ ไป คือ การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนหาวิธีการ ทำงานร่วมอภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกันมุ่งให้เกิดผลสำเร็จ เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับและแลกเปลี่ยนความรู้ รวมไปถึงการยอมรับนำความรู้และสิ่งใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ นำไปสู่ความสำเร็จ

การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรมมิง (Romig)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องตามแนวคิดของโรมมิง (Romig, 1996, p.74) ใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร

ประชุม โพธิกุล (2550, หน้า 31) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ ทีมเข้มแข็ง การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาก็ยากที่จะมีความไว้วางใจกัน

ไพโรจน์ บาลัน (2551, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร ก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้รับ หรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึงซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การติดต่อสื่อสารที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ทำให้เกิดความเข้าใจในงานร่วมกัน ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีอาจใช้วิธีการสื่อสารสองทาง หรือหลายทางมากกว่าสื่อสารทางเดียว กล่าวคือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดอยู่ข้างเดียว จะมีส่วนช่วยส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและอยู่ร่วมกัน ในกลุ่มทำงานที่ดี ขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้ เป็นตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2551, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อ สัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความต้องการเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ เกิดความรู้สึกร่วมใจ เชื่อถือและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต และการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าหากไม่มีการติดต่อ สื่อสารที่ไม่มีการกระทำใดๆ เกิดขึ้นระหว่างคนในสังคมและองค์กร

สุนันทา เลาหนันท์ (2551, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของ การสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็นกลุ่มแล้วถ้าขาดการสื่อสารแล้ว ความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างจึงจะให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 177) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อสารหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อ

สมยศ นาวิการ (2554, หน้า 271) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในองค์การ เพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้งและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ เมื่อผู้ส่งข่าวไป ผู้ส่งข่าวสารจะได้รับสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับการติดตามมาภายหลังของข่าวสาร ทำให้สามารถประเมินการติดต่อสื่อสาร ได้ว่า ผู้รับข่าวสารได้ให้ความสนใจ เข้าใจ และยอมรับข่าวสารหรือไม่

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 129) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไป แม้จะมีตัวรบกวนที่เกิดขึ้นบ้าง

ก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีข้อมูลย้อนกลับเป็นการติดต่อแบบสองทางมากกว่าการติดต่อแบบทางเดียว

พาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p.85) ได้สรุปการสื่อสารที่เปิดเผย (open communication) มีลักษณะที่ สมาชิกภายในทีมสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง มีความพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น ได้รับความอึดอัดใจของเพื่อนร่วมทีม และตอบสนองในทางบวก ฟังพาดำกัน สร้างความผูกพันและมีความรับผิดชอบ

โรมิก (Romig, 1996, p.157) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารภายในทีม ดังนี้ 1) ทีมต้องมีการสื่อสารที่ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง 2) ทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ 3) สมาชิกทีมต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน 4) ต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้าน การฟัง การเข้าใจ 5) มีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีในการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสารที่ดีไม่สร้างความสับสนให้กับทีมงาน การติดต่อสื่อสารที่ดียังช่วยเพิ่มความสามัคคีและส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหัวใจสำคัญคือการสื่อสารอย่างเปิดเผย เคารพซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นการพัฒนาร่วมกัน

2. การร่วมมือ

วรารักษ์ ตรีภูมิต (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้ สมาชิกของทีมงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน เติบโตในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันเพื่อการตัดสินใจ และการควบคุม กำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ขององค์กร

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหาร จัดการในองค์กร เป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ในการประชุม เพื่อการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแล การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ทิตนา แชมมณี (2557, หน้า 91) ได้กล่าวว่า การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

โรมิก (Romig, 1996, p.74) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก

เมเลอร์ (Maylor, 1999, p.110) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือ สมาชิกทีม ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดม ความคิดความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงาน ไม่มีความร่วมมือในการทำงานมีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดความขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็น การยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การร่วมมือคือการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน และมุ่งเน้น การใช้ทรัพยากร ความรู้ และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดผลสำเร็จทุกคนมีบทบาท สำคัญในการทำงานทำให้เกิดความภูมิใจในผลสำเร็จที่เกิดขึ้น การร่วมมือที่ดีต้องอาศัยความเข้าใจ การสื่อสาร และการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

3. การประสานงาน

สมิต สัจฉกร (2550, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการทำงานร่วมกับ บุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำ ต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2550, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการทำงานที่สมาชิก มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อจะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ซัจจันันต์ ธรรมจินดา (2552, หน้า 74) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นเป็นการจัด ระเบียบการทำงานเพื่อให้งานส่วนต่างๆ เข้ามารวมกัน และเป็นการใช้ภาวะผู้นำให้เจ้าหน้าที่

ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงาน ไม่ทำงานซ้อนกัน ชัดแย้งกัน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบังเกิดผลงานสูงสุด ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้น

สุเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 54) ได้กล่าวว่า การประสานงานที่ดี การทำงานร่วมกัน หลายคน การประสานงานเป็นเรื่องสำคัญของการทำงานเป็นทีม ถือว่าประสบความสำเร็จได้นั้น เป็นเพราะองค์ประกอบหลายอย่าง และยังได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานทุกคนที่มีความสำคัญทัดเทียมกัน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง เพราะตำแหน่งทุกหน้าที่ต้องประสานงานกัน การทำงานนั้นจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์

ณัฐยา สินตระการผล (2553, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการจัดวิธีการ ทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้อนกัน ชัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, หน้า 267) ได้กล่าวว่า การประสานงาน คือ การจัดให้มีความเกี่ยวเนื่องกันในการทำงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน จิตใจ วัสดุและวิธีการ ตลอดจนการตรวจตราเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรมิก (Romig, 1996, p.74) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการที่สมาชิกมีการประสานงาน ในการปฏิบัติงานโดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานงาน เป็นกลไกที่ใช้ในองค์การ เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกันเนื่องจาก การจะแนวดิ่งและแนวนอน ดังนั้น จึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอก โครงสร้างองค์การในลักษณะแนวดิ่งและแนวนอนดังนั้นวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การประสานงานเป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดการทรัพยากร กิจกรรม และข้อมูลให้เชื่อมโยงกัน มีการวางแผนที่ดี การสื่อสารที่ชัดเจน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในทุกกิจกรรมตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างราบรื่นรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ป้องกันปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกับฝ่ายต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และคนอื่นๆ (2551, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติของสมาชิก จะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทำให้ทีมงานต้องหาวิธี ปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าอยู่เสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม หรือที่เรียกว่า คิดใหม่ ทำใหม่ นั่นเอง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าแก่ทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีโอกาสและได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 177) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างความรู้ ความคิดใหม่ ความสามารถในการจินตนาการ ริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้ จากการรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลาย สามารถคิดนอกกรอบได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 119) ได้กล่าวว่า การทำงานที่ดี ต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ มีการปรับปรุงวิธีการทำงานโดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในทีมงาน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ไม่เคยเห็นที่ใดมาก่อน และใช้ประโยชน์ ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

สุวิทย์ มูลคำ (2553, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความร่วมมือกัน ทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งสร้างสรรค์ งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

วิทย์ากร เชียงกุล (2554, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความร่วมมือกัน สร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานและร่วมกันเกิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิมๆ

กิลฟอร์ด (Guilford, 1967, p.138) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ ในการแก้ปัญหาของบุคคล เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ให้เป็นประโยชน์ได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหลายแง่หลายมุม

โรมิก (Romig, 1996, p.74) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นสิ่งที่สมาชิกในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสำคัญต่างๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด

ความคิดใหม่ๆ ตอบปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ๆ เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เกิดจากประสบการณ์การทำงานร่วมกันของบุคคล ในทีมที่มีลักษณะและความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายและเกิดมุมมองใหม่ ในการทำงาน กลายเป็นผลงานสร้างสรรค์ และค้นพบผลงานใหม่ๆ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณค่า น่าสนใจ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้จินตนาการ ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์สามารถปรากฏในรูปแบบของผลงาน ไอเดีย หรือ กระบวนการที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิมช่วยให้บุคคลและองค์กรสามารถพัฒนาตัวเอง สร้างโอกาส ใหม่ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วิวัฒน์ สุวนันทวงศ์ (2550, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเรียนรู้ข้อผิดพลาด ในการ ทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ศินีย์ สังข์ศรี (2553, หน้า 60) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การ ตรวจสอบ ข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ วิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงงานตลอดเวลา

กมล ฉายาวิณะ (2554, หน้า 181) ได้กล่าวว่า ในการบริหารกำกับติดตามและ ทบทวน การปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะจะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานแต่ละช่วง หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการ ทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การปรับปรุงและพัฒนา งาน ซึ่งจะทำให้ผลปฏิบัติงานขั้นสุดท้ายบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2557, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงาน ผลงาน ใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

วินิจ เกตุขำ (2559, หน้า 69) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การเปิด โอกาส ให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากร ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp.75-116) ได้กล่าวว่า การทบทวนเพื่อปรับปรุง สมาชิกจะเรียนรู้ได้จากผลการกระทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยตรวจสอบ ความล้มเหลวหรือสำเร็จ เป็นโอกาสที่ดีที่สุด ต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตน ทบทวนการทำงาน ในทีมงานให้ราบรื่นอยู่เสมอ ทั้งขณะปฏิบัติหรือภายหลังปฏิบัติ โดยเริ่มทบทวนจากทิศทาง การวางแผนที่ดี มีการปรับปรุง กระบวนการตัดสินใจ ให้เกิดการไว้วางใจ สนับสนุนและเปิดเผย มากยิ่งขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทัน เหตุการณ์ และประเมินการทำงานเป็นทีม เป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อทบทวนเป้าหมายและ

วิธีการซึ่งต้องปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวบรวม สมาชิกที่กระจัดกระจายให้มารวมตัวอย่างสม่ำเสมอ

โรมิก (Romig, 1996, p.74) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนาคุณภาพ และออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ลดระยะเวลาในการทำงานช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานหรือบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และลดข้อผิดพลาด เน้นการเปลี่ยนแปลงทีละน้อยแต่สม่ำเสมอ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นการพัฒนาทีมงานให้มีคุณภาพ โดยนำสิ่งที่ผิดพลาดหรือข้อบกพร่องในการทำงานมาปรับปรุง สามารถแก้ไขปัญหาค้นหาได้ทันเหตุการณ์ ซึ่งเป็นประสบการณ์ของการทำงานทำให้องค์กรได้พัฒนาอย่างสม่ำเสมอและยั่งยืน

บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เผยแพร่ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 344 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2560 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้ตั้ง อยู่ในโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย ถนนนารายณ์มหาราช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้ย้ายสถานที่ตั้งมาที่โรงเรียนโคกเกาะเทียมวิทยาลัย ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2565 จึงเป็นหน่วยงานใหม่ที่เกิดขึ้นได้ไม่นาน และมีพันธกิจหลักในการควบคุมงานที่ผู้บริหารทุกระดับชั้น ตรวจสอบการทำงานและกำกับการปฏิบัติ (checking and directing actions) โดยการติดตามตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้จริงแล้วนำมาเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือกับมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ในการตัดสินใจแก้ไข ปรับปรุงวิธีการตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้

ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เป็นหัวใจสำคัญในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ และการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องนโยบายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนตลอดเวลา นำไปขยายผลในโรงเรียนและกลุ่มงาน ต้องมีการประชุมชี้แจงถึงนโยบาย ประเด็นปัญหา

และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยรวมและด้วยความร่วมมือกันของทุกๆ ฝ่าย

การติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี พ.ศ. 2560 ปีงบประมาณ 2566 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อพิจารณาผลรายด้าน พบว่า การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานด้านวิชาการอยู่ในระดับพอใช้ ตัวชี้วัดนโยบายเร่งด่วนที่เป็นระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยอยู่ในระดับพอใช้ และแผนการปฏิบัติงานราชการของสถานศึกษาที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในการเตรียมความพร้อมประเมินระดับนานาชาติอยู่ในระดับปรับปรุง ทำให้ยังพบข้อควรปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพราะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษา สร้างความร่วมมือและแบ่งปันความรับผิดชอบ ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในเป้าหมายที่ตั้งไว้ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา เมื่อสมาชิกในทีมที่มีความเชี่ยวชาญและมุมมองที่หลากหลายมาทำงานร่วมกัน จะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และวิธีการแก้ปัญหาที่ครอบคลุม เกิดความสามัคคีและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจการทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้เขตพื้นที่การศึกษาสามารถดำเนินการตามพันธกิจและบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างยั่งยืน.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 54) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

จินดาพร นพนิม (2555, หน้า 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, หน้า 53) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

โสธรตี ปัญญาพงศ์ (2557, หน้า 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมฤดี บุญยีน (2558, หน้า 94) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา ทั้งเพศชายและเพศหญิงอาจมีความคิดเห็นไม่เหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องเพศชายบางคนอาจคิดเหมือนเพศหญิงบางคน โดยบทบาทของเพศชายและเพศหญิง จะเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่อยู่ ได้แก่ สถานะของบุคคลในสังคม การศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังผันแปรตามช่วงชีวิตหรือตามวัยของแต่ละบุคคล ทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมือนกัน มีความสามารถ

ในการทำงานและ ความยากลำบากได้ไม่เท่ากัน มีการเปิดเผยและการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน มีความสามารถในการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน ทำให้ความสำเร็จของผลงานมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 99) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะความรู้ของแต่ละบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดีและได้รับการพัฒนา จึงทำให้มีความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารวิชาการมากขึ้น มีการยอมรับนับถือกัน สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมาชิกในทีมส่วนมากขาดการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ เนื่องจากสมาชิกมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก จึงทำให้การยอมรับนับถือในตัวบุคคลของแต่ละคนไม่เท่ากัน ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีการเผชิญกับปัญหา และ วิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน

วิชญา ธีรวัชรภูวดล (2559, หน้า 161-162) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นปัญญา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน ด้านการปรับตัวในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .85 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 4 ได้ร้อยละ 73.90 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทาง

ปัญญามีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560, หน้า 75) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน คณะครูได้รับการส่งเสริมให้มี การประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน และร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 4) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566, หน้า 104) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูบ้านคลองวาฬ พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ทั้งนี้ ครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ และรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เนื่องจากโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในโรงเรียนผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง

อริกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 181) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ซองมิน, อลัน, และโรเบิร์ต (Sungmin, Alan, & Robert, 2005, pp.462-479) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมความไว้วางใจและความมุ่งมั่นของทีมงานของครู

ผลการวิจัยได้ยืนยันว่า ความมุ่งมั่นขององค์กรจะทำให้ภาระการทำงานขององค์กรสูงขึ้น โดยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวางแผน พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในระดับที่สูงขึ้น ด้วยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่ง การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทต่างกันทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาใน ด้านการรับรู้ของตัวบุคคลในทีมงานย่อมมีความแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของโรงเรียนกับความ

แจสเปอร์ (Jasper, 2010) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียน การศึกษานี้เป็นการทดลองโดยอาศัยเงื่อนไข คุณลักษณะ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างทีมงาน คือการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ๆ การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีสมรรถนะของทีม การติดตามและสะท้อนผลเมื่อพิจารณาผลจากการทดลองโดยใช้องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 โรงเรียน

กริมเมอร์ (Grimmer, 2014, abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้าง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การชี้แจง วัตถุประสงค์ให้ทีมงานเข้าใจอย่างละเอียด การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม จัดโครงสร้างองค์กรที่เกื้อหนุนกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจในการ บริหารงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งนี้การบริหารจัดการทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการ กำกับดูแลของหัวหน้าอันเป็นสำคัญ 5 การบริหารจัดการทีมจะจากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการสร้างทีมงานเป็นอีกวิธี หนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในสถานศึกษา

พิตโซ (Pitsoe, 2014, pp.144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็น ทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ์ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงาน เป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การ ทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการ แบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วน ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษา พบว่า

การทำงานเป็นทีมในหมู่ สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนา
ความไว้วางใจระหว่าง กันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,125 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2567, ย่อหน้า 2)

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัยจึงใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Yamane, 1973, p.1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน ซึ่งในการการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วน ประชากรจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กระจายไปในแต่ละโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษา ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	2	18	20	1	5	6
กลาง	29	321	350	12	79	91
ใหญ่	36	718	755	16	178	194
รวม	67	1058	1125	29	262	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ประกอบด้วยแนวคิดการทำงานเป็นทีมของโรมิก (Romig, 1996, p.74) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ (rating scale) โดยมีเกณฑ์การวัด 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.90 - 95)

5 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์และนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดตัวแปร

2. นำข้อมูลที่ได้มาประมวล วิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างค่านิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อ เป็นแบบแบบสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและทำการตรวจสอบเบื้องต้น พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง เหมาะสมกับขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด ให้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหาสาระและโครงสร้างของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ลงความเห็นและให้คะแนน ว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหรือไม่ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้องวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องวัตถุประสงค์และเนื้อหา

จากนั้นวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา (Index of item - Objective Congruence : IOC) พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ทุกฉบับมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระ ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการค้นคว้าอิสระตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี อนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้การตอบแบบสอบถาม
3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจนับและตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ การหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และ การหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยแปลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (mean) ตามเกณฑ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542, หน้า 108)

4.50 - 5.00 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษาดังนี้

1. การคำนวณขนาดตัวอย่าง จากสูตร (สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 129)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 94)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตาม ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	R	แทน	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค จากสูตร (cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1970, p.202)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตาม ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	R	แทน	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

4. การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 95)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ค่าร้อยละ
	n	แทน	จำนวนผู้ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (mean) จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 106)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (สุวริย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ แทน คะแนนแต่ละข้อ
 $\sum x^2$ แทน จำนวนผู้ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (independent sample) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 134)

7.1 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากันจากสูตร

$$\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

7.2 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากันจากสูตร

$$\sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่
	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
	df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance) จากสูตร
(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 312)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

9. การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ (Scheffe) โดย การทดสอบค่าเอฟ (F – test) จากสูตร (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย, 2545, หน้า 301)

$$F_1 = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

$$F_1 = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	F_1	แทน	ค่าสถิติเซฟเฟ
	$\bar{x}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	K	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดำเนินการตามขั้นตอน
ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูลและ
ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็น
ทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (n=291)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	135	46.40
2. หญิง	156	53.60
รวม	291	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 6 ปี	35	12.00
2. 6 – 10 ปี	106	36.40
3. มากกว่า 10	150	51.50
รวม	291	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	6	2.10
2. ขนาดกลาง	91	31.30
3. ขนาดใหญ่	194	66.70
รวม	291	100.00

จากตาราง 2 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 291 คน เป็นเพศชาย 135 คิดเป็นร้อยละ 46.40 และเพศหญิง 156 คิดเป็นร้อยละ 53.60 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 ผู้ที่อยู่สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 3 – 20

ตาราง 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	n=291			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.38	0.58	มาก	5
2. ด้านการร่วมมือ	4.42	0.56	มาก	3
3. ด้านการประสานงาน	4.41	0.57	มาก	4
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.43	0.56	มาก	2
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.59	มาก	1
รวม	4.41	0.54	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.59) 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.56) 3) ด้านการร่วมมือ ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.56) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.58)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	n=291			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ความเข้าใจง่าย	4.53	0.71	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่บุคลากร ในสถานศึกษา อย่างถูกต้องตรงกัน	4.40	0.73	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงาน ที่เกิดขึ้น	4.38	0.79	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถาม เมื่อเกิดข้อสงสัย	4.38	0.79	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.33	0.83	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารอย่างทั่วถึง	4.34	0.78	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสาร ที่ส่งผลให้ การทำงานนำไปสู่ความสำเร็จ	4.37	0.79	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้ ทั้งแบบทางการและไม่ เป็นทางการ	4.30	0.81	มาก	9
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารได้โดยตรง	4.41	0.77	มาก	2
รวม	4.38	0.58	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนความเข้าใจง่าย ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.71) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารได้โดยตรง ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.77) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้องตรงกัน ($\bar{X}=4.40$,

S.D.=0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{x}$ =4.30, S.D.=0.81)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาละพบุรี ด้านการร่วมมือ

ด้านการร่วมมือ	n=291			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือ ในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน	4.53	0.71	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความร่วมมือ ในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน	4.42	0.74	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความสนใจ	4.33	0.81	มาก	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความร่วมมือกัน ในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ	4.43	0.73	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการที่ดีที่สุด	4.46	0.73	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ	4.41	0.77	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติในการทำงานร่วมกันที่ดี โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน	4.39	0.76	มาก	8
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้ความร่วมมือ ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.45	0.72	มาก	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมกาประเมินผลการทำงาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.81	มาก	9
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.74	มาก	7
รวม	4.42	0.56	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.71) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ดีที่สุด ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.73) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.81)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	n=291			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.52	0.72	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.39	0.71	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.41	0.78	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระเบียบการทำงานไม่ซับซ้อน	4.38	0.78	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานที่หลากหลายอย่างเหมาะสม	4.35	0.76	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	4.38	0.78	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.75	มาก	2
รวม	4.41	0.57	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประสานงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.72) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.75) 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.76)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n=291			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.56	0.67	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถมาปฏิบัติงาน	4.43	0.70	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการใน การส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในการทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.41	0.76	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ แก้ปัญหาที่หลากหลายให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน	4.35	0.81	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	4.39	0.75	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	4.42	0.74	มาก	3
รวม	4.43	0.56	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.67) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.70) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค่นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการแก้ปัญหาที่หลากหลายให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.81)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	n=291			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.75	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตาม ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.75	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.79	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถ และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.76	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหาย่อยอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.71	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.32	0.80	มาก	6
รวม	4.43	0.59	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.75) 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.71) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.80)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จําแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จําแนกตามเพศ

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n=135)		(n=156)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.54	0.47	4.24	0.63	4.741	.000*
2. ด้านการร่วมมือ	4.52	0.47	4.32	0.61	3.171	.002*
3. ด้านการประสานงาน	4.53	0.48	4.30	0.61	3.623	.000*
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.55	0.46	4.31	0.61	3.695	.000*
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.49	4.33	0.65	3.074	.002*
ภาพรวม	4.54	0.45	4.30	0.58	3.885	.000*

จากตาราง 9 พบว่าการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จําแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	5.134	2	2.567	7.921	.000*
	ภายในกลุ่ม	93.333	288	0.324		
	รวม	98.467	290			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	3.320	2	1.660	5.392	.005*
	ภายในกลุ่ม	88.664	288	0.308		
	รวม	91.984	290			
3. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.058	2	1.529	4.782	.009*
	ภายในกลุ่ม	92.091	288	0.320		
	รวม	95.149	290			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.634	2	2.317	7.650	.001*
	ภายในกลุ่ม	87.235	288	0.303		
	รวม	91.870	290			
5. ด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	5.151	2	2.575	7.643	.001*
	ภายในกลุ่ม	97.052	288	0.337		
	รวม	102.203	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.185	2	2.093	7.429	.001*
	ภายในกลุ่ม	81.125	288	0.282		
	รวม	85.311	290			

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		$\bar{X}$	4.13	4.29	4.50
ด้านการติดต่อสื่อสาร	น้อยกว่า 6 ปี	4.13	-	0.16	0.36*
	6 - 10 ปี	4.29	-	-	0.20*
	มากกว่า 10 ปี	4.50	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน คือ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการร่วมมือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	4.19	4.36	4.51
ด้านการร่วมมือ	น้อยกว่า 6 ปี	4.19	-	0.17	0.31*
	6 - 10 ปี	4.36	-	-	0.14*
	มากกว่า 10 ปี	4.51	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือแตกต่างกัน คือ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประสานงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	4.18	4.36	4.49
ด้านการประสานงาน	น้อยกว่า 6 ปี	4.18	-	0.19	0.31*
	6 - 10 ปี	4.36	-	-	0.12
	มากกว่า 10 ปี	4.49	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการประสานงานแตกต่างกัน คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	4.18	4.34	4.54
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	น้อยกว่า 6 ปี	4.18	-	0.16	0.35*
	6 - 10 ปี	4.34	-	-	0.19*
	มากกว่า 10 ปี	4.54	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน คือ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	4.14	4.36	4.54
ด้านการปรับปรุง	น้อยกว่า 6 ปี	4.14	-	0.22	0.39*
อย่างต่อเนื่อง	6 - 10 ปี	4.36	-	-	0.17*
	มากกว่า 10 ปี	4.54	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน คือ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ภาพรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 6 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		$\bar{x}$	4.14	4.36	4.54
ภาพรวม	น้อยกว่า 6 ปี	4.16	-	0.17	0.34*
	6 - 10 ปี	4.34	-	-	0.17*
	มากกว่า 10 ปี	4.51	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน คือ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีจําแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.684	2	0.342	1.007	.366
	ภายในกลุ่ม	97.783	288	0.340		
	รวม	98.467	290			
2. ด้านการร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.583	2	0.292	0.919	.400
	ภายในกลุ่ม	91.401	288	0.317		
	รวม	91.984	290			
3. ด้านการประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.222	2	1.111	3.443	.033*
	ภายในกลุ่ม	92.927	288	0.323		
	รวม	95.149	290			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.105	0.331	.718
	ภายในกลุ่ม	91.659	288	0.318		
	รวม	91.870	290			
5. ด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.067	2	0.033	0.094	.910
	ภายในกลุ่ม	102.136	288	0.355		
	รวม	102.203	290			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.538	2	0.269	0.913	.402
	ภายในกลุ่ม	84.773	288	0.294		
	รวม	85.311	290			

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการประสานงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการประสานงาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้าน	ขนาดของ สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			3.80	4.41	4.42
ด้านการประสานงาน	ขนาดเล็ก	3.80	-	0.60*	0.61*
	ขนาดกลาง	4.41	-	-	0.01
	ขนาดใหญ่	4.42	-	-	-

* $p \leq 0.5$ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการประสานงานแตกต่างกัน คือ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 1,125 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 67 คน และครู จำนวน 1,125 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2567, ย่อหน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.1089) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 291 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนโดยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 29 คน และครูจำนวน 262 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คำถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp.90 - 95)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-

way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนความเข้าใจ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารได้โดยตรง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้องตรงกัน ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ดีที่สุด 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานที่หลากหลายอย่างเหมาะสม

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถมาปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรคนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการแก้ปัญหาที่หลากหลายให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาย่างต่อเนื่อง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) มีผล ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน คือ 1) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี แตกต่างจาก ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการร่วมมือแตกต่างกัน 1) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการประสานงานแตกต่างกัน คือ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน คือ 1) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน คือ 1) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 6 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างจากประสพการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการประสานงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D) ของฟิชเชอร์ (Fisher) มีผล ดังนี้

2.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการประสานงานแตกต่างกัน คือ 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารอันเป็นกระบวนการของการเชื่อมโยงการทำงานที่สำคัญในการบอกวัตถุประสงค์ต่างๆ ของการทำงาน รวมถึงการสร้างความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้รับสาร ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง และเกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน สามารถการแสดงออกทางความคิดและการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996, p.74) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ในการติดต่อสื่อสาร (communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที่ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย สุทัตตา รักดีเรือง (2566, หน้า 104) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูบ้านคลองวาฬ พบว่าด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ทั้งนี้ ครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ และรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เนื่องจากโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในโรงเรียนผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้ให้ความสำคัญต่อการร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากต่อการทำงานเป็นทีม เพราะการร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน จนเกิดผลสำเร็จ และผลของความสำเร็จเป็นผลงานของทุกคนที่ร่วมมือในการทำงาน เกิดความภูมิใจ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นประกาศกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดหลักการตามนโยบายในการสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียน และประชาชน โดยให้ทุกหน่วยงานนำรูปแบบการทำงานโดยบูรณาการการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อนตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็น มาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา อันนำไปสู่การสร้างทีมงานในการทำงานเป็นทีมเดียวกันที่เข้มแข็งเพื่อจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จร่วมกัน และสอดคล้องกับอรรถกุล กุลรัตน์ (2566, หน้า 181) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้ให้ความสำคัญต่อการประสานงาน ในการจัดระเบียบวิธีการทำงานให้เป็นระบบ การประสานงานสามารถดำเนินการได้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา จึงกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่เกิดความซับซ้อนและความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของสถานศึกษา ด้วยวิธีการประสานงานที่หลากหลาย สอดคล้องกับ โสรติ ปัญญาสงค์ (2557, หน้า 66) การประสานงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน โดยการประชุมหัวหน้าแล้วมาขยายผลให้ครูปฏิบัติงานรับทราบโดยทั่วกัน สนับสนุนให้มีการฟังพาดซึ่งกันและกันของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน และมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจนเพื่อให้คณะครูได้ปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน

มารีวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับพินลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 6) การประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมใน การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้าง เป็นลักษณะแนวตั้งและแนวนอน เพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการเสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องนโยบายและจุดเน้นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2567 และสอดคล้องกับ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560, หน้า 66) การมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากคณะ ครูได้รับการสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีการกำหนดหน้าที่การ ทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ทำให้ครูรู้ขอบเขตงานของตนเอง เข้าใจบทบาทของแต่ละคน อีกทั้งคณะครูได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน ประดับรัตน์

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการทำงาน ตลอดจนนำผลของการประเมินมาวิเคราะห์ SWOT เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการจัดอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน ตลอดจนการจัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา สอดคล้องกับ นันทน์ภัส พิมพ์กรกิติกุล (2565, หน้า 20) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก เนื่องจากมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีการ ปรับปรุงพัฒนา

งานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการ ทำงานเพื่อการพัฒนา มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมและมีการปรับกระบวนการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จึงมีบทบาทในการทำงานที่เป็นประจักษ์ มากกว่าเพศหญิงซึ่งมีจำนวนน้อยกว่า ทำให้การแสดงออกทางความคิดและการทำงานมีเป้าหมาย ชัดเจนมากกว่า รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่เพศชายสามารถดำเนินการได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากเพศชายมีกิจกรรมที่แสดงความสัมพันธ์ร่วมกันได้มากกว่า จึงเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เกิดทัศนคติที่ดีร่วมกันในงาน มีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ทำให้ การทำงานเป็นทีมบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัย เปรมฤดี บุญยืน (2558, หน้า 94) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา ทั้งเพศชายและเพศหญิงอาจมีความคิดเห็นไม่เหมือนกันได้ในบางเรื่อง และในบางเรื่องเพศชายบางคน อาจคิดเหมือนเพศหญิงบางคน โดยบทบาทของเพศชายและเพศหญิง จะเปลี่ยนแปลงตามสภาพ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่อยู่ ได้แก่ สถานะของบุคคลในสังคม การศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังผันแปรตามช่วงชีวิตหรือตามวัยของแต่ละบุคคล ทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความรับผิดชอบต่องาน ที่ได้รับมอบหมายไม่เหมือนกัน มีความสามารถในการทำงานและ ความยากลำบากได้ไม่เท่ากัน มีการเปิดเผยและการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง ไม่เท่ากัน ทำให้ความสำเร็จของผลงานมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ประสบการณ์

มากกว่าอาจมีหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ มากขึ้น มีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารและประสานงานทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอก รวมถึงการทำงานร่วมกับฝ่ายงานต่างๆ ส่งผลให้มีความรู้ ความเข้าใจในทักษะของการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560, หน้า 69) การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการต่างๆ ของทางโรงเรียน ซึ่งต้องมีการร่วมมือประสานงาน กับฝ่ายต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจและการมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แต่นโยบายและจุดเน้นที่นำไปสู่การปฏิบัติเหมือนกัน การทำงานเป็นทีมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ จึงต้องให้การร่วมมือในการทำงานกับสถานศึกษาทุกขนาด เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัย ประจักษ์ ศักดิ์คันธภิญโญ, และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร (2558, หน้า 192) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความเข้าใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ควรเลือกใช้ภาษาในการสื่อสารที่เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ได้อย่าง

เหมาะสม การสื่อสารที่ดีสามารถกระตุ้นและจูงใจให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม เห็นคุณค่า และเป้าหมายของความสำเร็จ การสื่อสารที่ดีถูกต้องชัดเจนจะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพได้

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และแจ้งเป้าหมายในการทำงานให้ทุกคนรับทราบ มอบบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถอย่างเหมาะสม เคารพความแตกต่างของทุกคนในทีม ให้อิสระในความรับผิดชอบหน้าที่ของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเป็นที่ปรึกษาที่ดี โดยรับฟังความคิดเห็น และพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต่างๆ ให้กับทีมงาน ให้สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยความราบรื่น

1.3 ด้านการประสานงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานงานทั้งการประสานงานด้วยระบบและการประสานงานด้วยคน เมื่องานมีความซับซ้อนการประสานงานอาจแต่งตั้งเป็นคณะผู้ประสานงาน การประสานงานสามารถทำได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อความรวดเร็วในการทำงานผู้บริหารต้องเลือกวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการแก้ปัญหาที่หลากหลายให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน เข้าใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาด้วยหลักการและวิธีการที่ถูกต้อง ให้ทางเลือกที่หลากหลายโดยบอกถึงข้อดีและข้อเสียของทางเลือก จนผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเลือกวิธีแก้ไขปัญหาต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายได้

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ รวมถึงควรจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยสร้างความเข้าใจต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาว่าการติดตามงานเป็นการมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา มิใช่เพื่อการควบคุม ซึ่งจะมีการดำเนินการอย่างกัลยาณมิตร มุ่งให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2.2 ผู้วิจัยควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวิวัฒนะ. (2554). **บริหารคนและงานตามหลักของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพฯ : ชบาพับลิชชิ่ง เวิร์กส.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. สืบค้น สิงหาคม 16, 2567, จาก <https://www.moe.go.th/>.
- กวี วงศ์พุม. (2542). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : พี.เค.อินเตอร์พรีน.
- กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร. (2556). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). **หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). **การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, และคนอื่นๆ. (2552). **สังคมวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 14)**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินดาพร นพนิม. (2555). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- ซัจจันันต์ ธรรมจินดา. (2552). **รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรส ซอฟ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, และคนอื่นๆ. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ก.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, และคนอื่นๆ. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐยา สีนตระการผล. (2553). **การสร้างนวัตกรรมให้เป็น Core competency**. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). **หลักการจัดการและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). **ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สุดยอดนักบริหาร**.

นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.

ทิตนา แหมมณี. (2550). **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2557). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). **แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน**

สารสาสน์วิเทศเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **การบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอิชัย. (2563). **การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน**.

พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**

(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นันทน์ภัส พิมพ์กรกิตกุล. (2565). **แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต**

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครศรีธรรมราช.

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2556). **คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณนักบริหารกับการกำกับดูแลที่ดี**.

กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ทริปเบิ้ล

กรุ๊ป.

ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2551). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

- ประจักษ์ ศักดิ์คันทิภิญโญ, และสมลักษณ์ พรหมมีเนตร. (2558). การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา,
(ฉบับพิเศษ), 192-199.
- ประชุม โพธิกุล. (2550). การสร้างทีมงานให้ลุยได้ทุกสถานการณ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : 9119 เทคนิคพรินต์.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- เปรมฤดี บุญยืน. (2558). การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2556). กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- พินิตา วีระชาติ. (2542). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2557). การบริหารและจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิพัฒน์ นนทนารณ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำธุรกิจ
เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครสวรรค์, 14(1), 1-7.
- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.
- มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัด
เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
เอส. แอนด์.จี.กราฟฟิค.
- _____. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : วิ.เจ.พรินต์.
- วิรัช ธีรวัชรภูวดล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารบริหารการศึกษา
มศว., 13(25), 21-32.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.

- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราคม ที่สุกะ. (2554). **สังคมและวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2554). **จิตวิทยา ความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สารธาร.
- วินิจ เกตุขำ. (2559). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิวัฒน์ สุวรรณทวงศ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม**. สืบค้น กรกฎาคม 9, 2567, จาก www.laccess.co.th.
- ศินีย์ สังข์ศรี. (2553). **การสร้างทีมงานสู่ความเป็นเลิศและการนำทีมสู่ความสำเร็จขององค์กร**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภาศิริ การิกายจน์. (2551). **บทบาทของพ่อแม่ในการสอนเพศศึกษาแก่ลูกสาววัยรุ่น**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพิศ ไห้งาม. (2553). **การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- สมิต สัจฉกร. (2550). **การวางแผนปฏิบัติงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เดือนตุลา.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). **การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทริบเทิล เอ็ดดูเกชั่น กรู๊ป.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2567). **สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 สพม. ลพบุรี**. สืบค้น พฤษภาคม 25, 2567, จาก <https://www.sesalop.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **คู่มือการประเมินผลภายในของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา : การออกแบบระบบการประกันคุณภาพภายใน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2549). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2549)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้น
มิถุนายน 30, 2565, จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/
document/ocsc-2017-eb01.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). ระบบประกันคุณภาพการศึกษา
ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สุทัตตา รักดีเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. วารสารการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(2), 15-30.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2551). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แอนด์เมดสติคเกอร์
แอนด์ดีไซน์.
- สุเมธ แสงนิมนวล. (2552). ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า ส. เจริญ.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2564). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ทริปเพิล
เอ็ดดูเคชั่น.
- สุรศักดิ์ อมรรตน์ศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทาง
การศึกษา 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2553). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2553). 20 วิธีการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้
โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- โสธรดี ปัญญาพงศ์. (2557). การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จ.ชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อติกุล กุลรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วารสารการ
บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12(47), 312-322.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี.

- อาคม วัธโธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหาร. การศึกษา ภารกิจเอกสารและตำรากลุ่มงาน
บริการการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Argyris, C. (1964). **Interpersonal competence and organizational effectiveness.**
Homewood : Irwin-Dorsey.
- Bruce, & Cohen, J. (1979). **Introduction of sociology.** New York, NY : McGraw-Hill.
- Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional
leadership.** Sanfrancisco, CA : Jossey-Bass.
- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing.** New York : Harper & Row.
- Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1968). Social behavior and administrative process. **School
Review, 65(4), 423-441.**
- Glassman, M.S. (1984). Input - Output analysis of school. **Review of Educational.
Research, 51(4), 283-297.**
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education.** New York : McGraw-Hill.
- Gorton, R.A. (1983). **School administration and supervision leadership challenges
and apporunnitties.** Dubuge : Wm. C. Brown.
- Grimmer, J.L. (2014). **Leadership and team building factors that contribute to the
success of archives and records.** Doctoral Dissertation of Philosophy in
Education Western Washington University.
- Guilford, J.P. (1967). **The nature of human intelligence.** New York : McGraw-Hill.
- Jasper, J.D. (2010). **Teaming as a school enhancement strategy: An examination
of the conditions, features and dynamics of teacher work teams in two
local elementary schools.** Doctoral Dissertation of Philosophy in Education
University of California Santa Barbara, California.
- Johnson, D.W., & Johnson, E.P. (1991). **Together: Group theory and group skills.**
Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale. Attitude theory
and measurement.** Fishbeic, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- Linton, R. (1936). **The study of man.** New York : D. Appleton Century.
- Maylor, H. (1999). **Project management.** London, UK : Clays.
- McDonald, R., & Schellenberg J.A. (1971). **Selected reading and project in social.**
Sleumer Indonesia : Papua Jayapura: Cycloop Mountains.

- Nadel, S.F. (1957). **The Theory of Social Structure**. London : Coben & West.
- Owen, R.G. (1970). **Organizational behavior in school**. New Jersey, NJ : Prentice-Hall.
- Parker, G.M. (1990). **Team players and teamwork: The new competitive business strategy**. California : Jessey & Bass.
- Parson, T. (1951). **The structure of social action**. Scotland : Edinburgh University.
- Pitsoe, J.V. (2014). How do school management teams experience teamwork: A case study in the schools in the kamwenge district, uganda. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 5(3), 138-145.
- Robbins, S.P. (2001). **Organization behavior**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Romig, D.A. (1996). **Break through teamwork: Outstanding result structured teamwork**. Chicago, IL : Irwin.
- Sungmin, P., Alan, B.H., & Robert, E. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. **Journal of Educational Administration**, 43(5), 462-479.
- Taylor, F.W. (2005). **e-Learning and the science of instruction**. San Francisco : John Wiley & Son.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual**. Vermont : Gower.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. New York : Harper & Row.
- Yukl, G.A. (1998). **Leadership in organizational**. Upper Saddle River. NJ : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567
3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี (rating scale) 5 ระดับ
4. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวยุพารัตน์ เชยชูศรี

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และกรอกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ)

☐ ครู

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 6 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก

☐ ขนาดกลาง

☐ ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ท่านพิจารณาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

กำหนดให้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนความเข้าใจง่าย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้องตรงกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารที่ส่งผลให้การทำงานนำไปสู่ความสำเร็จ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ติดต่อสื่อสารได้โดยตรง					
ด้านที่ 2 ความร่วมมือ						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความร่วมมือในการวางแผนดำเนินงานร่วมกัน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ดีที่สุด					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติในการทำงานร่วมกันที่ดี โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้ความร่วมมือในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการประเมินผลการทำงานร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนางาน ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 3 การประสานงาน						
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระเบียบการทำงานไม่ซ้ำซ้อน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงานที่หลากหลายอย่างเหมาะสม					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์						
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้เสนอความเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความสามารถ มาปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในการทำงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการแก้ปัญหาที่หลากหลายให้เกิด ผลดีในการปฏิบัติงาน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานใหม่ๆ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการวิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือ แก้ไขปัญหอย่างต่อเนื่อง					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามให้คำปรึกษาอย่าง ต่อเนื่อง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและความก้าวหน้า ในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไข ปัญหอย่างต่อเนื่อง					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากร อย่างต่อเนื่อง					

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอความ
กรุณาท่านตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง

นางสาวยุพารัตน์ เชยชูศรี

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

ตารางค่าเฉลี่ยผลความสอดคล้องแบบสอบถาม
เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
	1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง							
	2. สถานภาพตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ) ☐ ครู							
	3. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ น้อยกว่า 6 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี							
	4. ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก ☐ ขนาดกลาง ☒ ขนาดใหญ่							

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการ สื่อสารที่ชัดเจน ความเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูล แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา การทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ซักถามเมื่อเกิดข้อสงสัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ สื่อสารที่ส่งผลให้การทำงานนำไปสู่ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้มี การติดต่อสื่อสารกันได้ทั้งแบบทางการ และไม่เป็นทางการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ติดต่อสื่อสารได้โดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ความร่วมมือ								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความ ร่วมมือในการวางแผนดำเนินงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
11	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายของงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันด้วยความสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติในการทำงานร่วมกันที่ดี โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการปรับปรุงและพัฒนางานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 3 การประสานงาน								
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด แนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระเบียบ การทำงานไม่ซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน ที่หลากหลายอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญ กำลังใจที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผล การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์								
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคคลได้เสนอความเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม ให้บุคคลได้ใช้ความสามารถมา ปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ สมาชิกมีอิสระในการทำงานด้วย วิธีการที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ แก้ปัญหาที่หลากหลายให้เกิดผลดีใน การปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง								
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการ วิเคราะห์ SWOT มาพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความสามารถและความก้าวหน้าใน วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหา อย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล การปฏิบัติงานครูและบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล | คณบดีประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๒๖๒/๒๕๖๗..... วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๓๑๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๒๖๔/๒๕๖๗..... วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๓๑๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๒๖๕/๒๕๖๗.....วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- ๑.เค้าโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๓๑๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๒๖๓/๒๕๖๗..... วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๓๑๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๖๖/๒๕๖๗ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวยุพรัตน์ เชยชูศรี รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๐๓๑๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ศักยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๓๘๒



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ด้วยนางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี รหัส ๖๔๒๑๗๐๑๑๓๓๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบ คุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสาน ขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กัสัยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๔๕๔

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ด้วยนางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๓๑๓ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ชูชาติ พยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้ นางสาวยุพารัตน์ เขยชูศรี ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กัศยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นางสาวยุพารัตน์ เชยชูศรี
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 13 เดือน กันยายน พ.ศ. 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	111 หมู่ 2 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 15000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเมืองใหม่ (ชลอราษฎร์รังสฤษดิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 59 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 15000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 ครูผู้ช่วย โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ ลพบุรี ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี พ.ศ. 2566 ครูชำนาญการ โรงเรียนเมืองใหม่ (ชลอราษฎร์รังสฤษดิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี