

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน อำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

ณัฐญา ศรีคำแหง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนอำเภอปอพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุมการหลักการพัฒนาทีมงาน 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม ครู

บทนำ

พสุ เดชะรินทร์ (2549, หน้า 4) กล่าวว่า ในปัจจุบัน การบริหารองค์การทุกองค์การ มุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น โดยองค์การจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์การเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารสถานศึกษา

เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นๆในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือ บุคคลในกลุ่ม การกระทำเช่นนี้ คือ การร่วมกันเพื่อทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศ

โรงเรียนอำเภอบ่อพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 แต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแผนนโยบาย ซึ่งการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี แต่ในการปฏิบัติงานจริง ยังพบว่าการทำงานภายในองค์กรบุคลากรมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 จำนวน 340 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน และการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตามและการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ 1. ด้านการสร้างความเข้าใจระหว่างกัน 2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย 3. ด้านการปรึกษาหารือกัน 4. ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างกันอย่างแข็งขัน 5. ด้านการติดตามและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 181 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ขึ้นไป
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรีผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างกันอย่างแข็งขัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำงานได้อย่างสำเร็จด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ มัลลิกา วิชชูกรอิงครัด (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นแก้ว เสียงเย็น (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวี๊ดคอกก์และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน

สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

สำหรับผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

1.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่าง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ยิ้มแย้ม อธิบายดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กันตยา เพิ่มผล (2541, หน้า 56) ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า ศิลปะในการเข้ากับคนได้อย่างราบรื่นและเป็นที่ยอมรับของสังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูได้ซักถาม โดยใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เปรมวดี กลุณหเดช (2540, หน้า 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าหลักการพื้นฐานของการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานของตนเองสื่อสารหรือสื่อความหมายในการทำงานร่วมกัน ทีมงานจำเป็นต้องมีความเข้าใจตรงกัน ในการทำงานร่วมกัน ของสมาชิก สมาชิกรับฟังซึ่งกันและกัน และสมาชิกมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารชี้แจงให้ครูทุกคนทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน เปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความถนัดของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทร พลวงค์ (2551) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมพบว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่และ

ความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการณ์ อรุณพิพัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โรงเรียนในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งแกร่ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูในทีมมีการวางเป้าหมายในการทำงาน ยอมรับฟังทุกความคิดเห็นของครูในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา เพื่อตอบสนองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ บาลัน (2551) พบว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ แต่ทีมจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการ พัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ่ายทอดและฝึกฝนทักษะซึ่งกันและกัน ดำเนินการตามกระบวนการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชี้วัดและการวิเคราะห์ สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศ งามฤทธิ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอปลาปาก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการร่วมมือ

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาที่ทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารจัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของทีม ผู้บริหารตรวจสอบความคืบหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮอลล์ โรเบิร์ต,เจอาร์ (Hall,Robert&JR,1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็น พบว่า สองประเด็นแรกคือ โรงเรียนต้องประชุมหารือกันต่อเนื่องในเรื่องการกำหนด มาตรฐานของโรงเรียน ขนาดกลาง และ โรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือเป็นเรื่องปัจจุบัน และต้องเป็นเรื่องความต้องการให้ดำเนินต่อไปเรื่อยๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ๆสำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงาน เพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการ

สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมีการสร้างขวัญและกำลังใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 143) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ส่วนขวัญในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกให้รูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้ว จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติกรที่มีต่อการทำงานต่าง ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ เสกสรรค์ สุขแสง (2553) กล่าวว่า การที่หญิงและชายมีความเท่าเทียมกันในสังคม โดยที่เงื่อนไขทางสังคม จะเอื้อต่อการมีและการใช้สิทธิความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันทั้งสองเพศ รวมถึงการเอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ที่จำแนก ตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ต่อผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นพูดถึงปัญหาต่างๆในการทำงานได้อย่างอิสระ และร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวดึงดูดความคิดของครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะการทำงานไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านการปรึกษาหารือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ปัญหาและเห็นว่าปัญหาเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องแก้ปัญหาร่วมกัน

4. ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลักษณะของการช่วยกันคิดช่วยกันทำอย่างสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในกระตือรือร้น เสียสละทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมืออย่างแข็งขัน

5. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ควรติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีม เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีหารนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
2. การศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในกลุ่มอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- ประจวบ แจ้โพธิ์ .(2557). **ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์**
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นแก้ว เสียงเย็น .(2547). **การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวู้ดคอกซ์และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์**
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ชนกร กรวัชรเจริญ .(2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท**
ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด มหาชน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- ธีระ ไชยสิทธิ์.(2555). **ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ**
ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เลิศ รามฤทธิ์.(2555). **การดำเนินการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอปลาปาก จังหวัด**
นครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ลลิตา ศรีสัมพันธ์ .(2553). **ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มี**
ประสิทธิภาพกรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานวิจัย, วิทยาลัย
ราชพฤกษ์.
- สัมมนา สีหมุย .(2553). **การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร**
ส่วนตำบลในเขตอำเภออินทโยไทย จังหวัดนครราชสีมา . วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ , บุญมี พันธุ์ไทย , สมจิตรา เรืองศรี .(2559). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการ**
ศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ;สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์ .(2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น**
ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิชาการ สาระความรู้และวิชาการ.(2556). ค้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2560, จาก
http://thongkred99.blogspot.com/2013/07/blog-post_7954.html