

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

บุญส่ง กาญจนเกตุ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวน 226 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูเพศชาย มีความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

คำสำคัญ

ครู บทบาทผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง, พ.ศ. 2545) มาตรา 39 บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเองมาเป็นการทำงานเป็นทีมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้สถานศึกษาให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมแห่งการเรียนรู้ (อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553, หน้า 39) ได้แสดงทัศนะถึงบทบาทผู้บริหารต่อการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใดผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วยผู้มีความรู้

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่ต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดเพื่อทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมต่อการจัดการศึกษา ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและจำเป็นต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศและเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทีมงานมีส่วนสำคัญมาก (อ้างถึงในสุนันทา เลาहनันท์, 2549, น. 66)

ได้แสดงทัศนะว่าผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ทีม จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว สิ่งสำคัญ คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานให้เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี เพราะทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานเขตประเวศ จำนวน 16 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันตามจำนวนของนักเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนก็มีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา โดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การดำเนินงานต่างๆจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตประเวศมีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ซึ่งจากการทำงานร่วมกันของแต่ละโรงเรียน ได้พบปัญหาที่มีความคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ว่า การทำงานในองค์กรเกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งส่งผล ต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันเพราะเราแต่ละคนอาจจะมียอคติ (Bias) ต่อบุคคลอื่นซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่แตกต่าง หรือด้วยความไม่ชอบใจ ทำให้ไม่อยากจะติดต่อสื่อสารหรือทำงานด้วยรวมถึงการมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียมกันอาจจะเกิดจากความรู้ ความสามารถที่ต่างกัน ทำให้มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรขาดความตระหนักรู้ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ขาดการปรึกษาหารือกัน ขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความรู้ระหว่างกันและขาดการประสานงานที่ดี มีการวางแผนการทำงานที่ไม่ชัดเจนซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ขาดความเสียสละ มีการทำงานเฉพาะส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของตนเอง มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ไม่ร่วมตัดสินใจในเรื่องที่จำเป็น ทำให้ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรมีความบกพร่องด้านการสื่อสารระหว่างกัน ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ไม่ยอมรับความคิดเห็น

ของผู้อื่นยึดความคิดของตนเองเป็นสำคัญ และบุคลากรไม่ประสานความคิดและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงส่งผลให้การทำงานระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

การบริหารองค์การในรูปแบบการทำงานเป็นทีมซึ่งได้แก่ การทำงานร่วมกันของทีมงาน และการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงสุด ซึ่งองค์การจะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ จะประกอบด้วยหลักการซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานนั้นๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เราสามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น (อ้างถึงใน ฌ็อง-ฌัก อี. ฌ็อง-ฌัก, 2545) หลักในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน 2) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย 3) ด้านการปรึกษาหารือกัน 4) ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง 5) ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเรื่องนี้มาเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งในปัจจุบันมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้วิจัยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และเป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนในเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 540 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนในเขตประเวศ สังกัด กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คนโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนในเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 540 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในกลุ่มโรงเรียนในเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 226 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในกลุ่มโรงเรียนในเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 เพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 49 ข้อ ได้แก่ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .972 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 226 ฉบับ ระหว่างวันที่ 1 – 15 พฤษภาคม 2560 และนับวันเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูเพศชาย มีความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง
3. ครูที่มีต่อประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันและด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารระหว่างกัน อย่างเปิดเผย ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน และลำดับสุดท้ายคือด้านการปรึกษาหารือ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง มีหน้าที่วางแผน ควบคุม ติดตามผล ประเมินผล และเป็นผู้สื่อสารเพื่อให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขององค์การ ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ยั่งยืนได้อย่างมีความมั่นคงสามารถพัฒนา องค์การให้ก้าวหน้าสูงขึ้น เป็นทั้งผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กร สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคลากรเพื่อเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์การรวมถึงเป็นผู้กำหนด นโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่างๆเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยการจัดบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือ การร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงาน จะสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะของภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การบริหารของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงานและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานจะช่วยสร้าง คนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เห็นแบบอย่าง ในการทำงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เพิ่มขึ้นและจะช่วยพัฒนาองค์กรนั้นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้

การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และดำเนิน งานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 262-263) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารมี 3 บทบาท ได้แก่ (1) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มโดยเป็นตัวแทนขององค์การ (2) เป็นผู้นำองค์การ เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคคลสร้างความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม และความรู้สึกของคนในองค์การ (3) เป็นคนกลางการติดต่อ เป็นผู้ผลิตและรวบรวม ข่าวสาร ข้อมูลขององค์การ เป็นส่วนหนึ่งของสมาคมหรือเป็นผู้จัดประชุมกับกลุ่มสมาชิกทั้งในและนอกองค์การ โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีศักดิ์ ศูนย์โสทร (2550) ศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่อง มาจาก ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้ เปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ ของตนเองอย่างเหมาะสม ให้ครูมีส่วนรับผิดชอบในงานส่วนที่ตนเองทำและมีอำนาจต่องานร่วมกัน และสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ ด้วยการบริหารตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตาและความยุติธรรม ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งรู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบตามโอกาสอันควรเพื่อเป็นการให้เกียรติ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรทุกคน และในทุกๆด้าน หลีกเลี่ยงการการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ และทีมงาน อีกทั้งผู้บริหารรู้จักการให้และการรับด้วยไมตรี ทำให้ทุกคนพอใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ดังที่ ชนิศรา ศิลาณิกิจ (2558, หน้า 4) กล่าวว่าวิธีการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลในองค์การหรือในสังคม ให้ทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเต็มใจ บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เป็นที่รักใคร่ของผู้ร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความต้องการภายในของบุคคลในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์(2550, หน้า 52) ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ในด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาณิ เหมือนโพธิ์กลาง (2554, หน้า 93 - 94) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม

ของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา ในด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารที่ดี เช่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระมีบรรยากาศเหมาะสมในการเสวนา สังคมมอบหมายงานเพื่อให้ครูรับรู้ได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้และมีทักษะการสื่อสารในการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นผลทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทีมงาน ดังที่ สุนันทา เลาหันันท์ (2540, หน้า 132) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนา และความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอก องค์กร โดยรูปแบบการสื่อสารจะมีทั้งที่เป็นคำพูด ข้อเขียน หรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ สำหรับทิศทางการไหลเวียนของข่าวสารจะเป็นทั้งจากข้างบนลงข้างล่าง หรือจากข้างล่างขึ้นข้างบนหรืออยู่ในระดับเดียวกันหรือกับองค์กรภายนอก เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกัน จะได้สามารถประสานงาน กับทุกฝ่ายเกี่ยวข้องได้ อีกทั้งยังช่วยให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด และดังที่ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, หน้า 105) การติดต่อ สื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในการทำงานและการดำเนินชีวิต เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความคิด และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 83) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี งามวงษ์วาน (2549, หน้า 94) ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปรึกษาหารือ พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมด้านการปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันโดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับการหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทุก

มุมมอง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงาน เมื่อประสบผลสำเร็จหรือเกิดปัญหา อุปสรรคขึ้น จะทำให้ทุกคนในองค์กร รู้สึกว่าปัญหาเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะต้องรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 131) กล่าวว่า เมื่อมีปัญหาหรือมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมงานทุกคนควรนำประเด็น ปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้นๆ มาปรึกษาหารือกัน ซึ่งสมาชิกของทีมงานควรเปิดใจ และแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ เป็นอิสระโดยไม่เกรงใจหรือสงวนท่าที หรือปกป้องศักดิ์ศรีของตนเพราะกลัวผู้อื่นดูถูก ทั้งนี้ สมาชิกในทีมงานควรจะรู้สึก ว่าความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่ใช่เรื่องผิดปกติ จะนั้นทีมงานทุกคนควรไว้วางใจเพื่อนร่วมทีมงานและกล้าเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน เพราะจะทำให้การนำประเด็นเหล่านั้นมาพิจารณาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าการนั่งเฉยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 71) ศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในด้านการปรึกษาหารืออยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2558, หน้า 86) ศึกษาการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในด้านการปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 78) ศึกษาความคิดเห็นของครูตอบบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนา การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครในด้านการปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีตอบบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหาร สร้างและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูในการทำงานด้วยการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตาม ความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน และครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจโดยการกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการ ปฏิบัติงาน ทูมเทความรู้ความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 404) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นจากภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจ เป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดี และเนื่องจาก ผู้บริหารสร้างความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกรักใคร่ เห็นอกเห็นใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 79)

ศึกษาความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี งามวงษ์วาน (2549, หน้า 74) ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อดูความก้าวหน้าและความสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมต่อการทำงาน ส่งเสริมให้ครูได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารช่วยเหลือครูแต่ละคนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆอย่างแท้จริง เพื่อสร้างบรรยากาศ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ พนิจดา วีระชาติ (2543, หน้า 1) แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมและการพัฒนา คือกิจกรรมการเรียนรู้ (learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะหรือความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม (specific Knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้นักศึกษามีความเจริญก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์ (2550, หน้า 58) ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 80) ศึกษาความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนา การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูเพศชาย มีความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่บุคลากรในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งระดับความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความเป็นส่วนตัวและด้านการทำงาน มีพฤติกรรม การส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการแสดงออกดังจะเห็นได้จากการที่ครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน พร้อมกันนี้ทางโรงเรียนได้สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง และเสมอภาค เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จวน แก้วพิทักษ์ (2550, หน้า 97) ศึกษาสมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบริการทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรแรม พุทธนุกูล (2554, หน้า 71) ศึกษาปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความ พึงพอใจต่อบริการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ครูในโรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารในการปฏิบัติงาน อาทิ การประชุมคณะทำงานและระหว่างการทำงานร่วมกันสมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เนื่องด้วยตระหนักถึงความสำเร็จของงานและโรงเรียนว่าเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน ทั้งนี้ประสบการณ์ในการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานของสมาชิกในโรงเรียน กล่าวคือครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการสอนที่ต่างกัน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันโดยการพูดคุย หรือแสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ลดช่องว่าง และอุปสรรคในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ากับโรงเรียน การพัฒนาทุกระบบของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน ไม่แยกส่วนหรือเน้นการพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวขึ้นนั้นต้องขึ้นอยู่กับที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนร่วมมือกันทำงานและพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่อฉัตร บุญเฉลิม

(2552) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเชิงเตรา เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนมีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ครูผู้สอนมีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมงานผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ มีการประชุมร่วมกันและสร้างประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งเป็นการแสดงออกอย่างเปิดเผยมีความจริงใจในการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารแบบทุกช่องทางเพื่อให้มีทักษะในการสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวดึงดูดใจและความคิดของครู ให้มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเสียสละทุ่มเท และควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ
3. ด้านการปรึกษาหารือ ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ อย่างเปิดเผยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการแก้ปัญหาร่วมกัน
4. ด้านการสร้างควมร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมควมร่วมมือในการทำงาน
5. ด้านการติดตามและการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรติดตาม ประเมินผลการทำงาน ตรวจสอบความคืบหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตอื่นๆ ของสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนต่างสังกัดของหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-ธัญบุรี.
- จวน แก้วพิทักษ์. (2550). สมรรถภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งตรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชนิสรา ศิลาณกิจ. (2558). มนุษยสัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์ และสตูดิโอ จำกัด.
- ชาอุณี เหมือนโพธิ์กลาง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ช่อฉัตร บุญเฉลิม. (2552). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข่งตรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: โอเคเปอร์เน็ท.
- เดือนใจ โพธิ์ทอง. (2551). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต้อบตบตาผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสงค์ เถสรสุคนธ์. (2550). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์-ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2559). *การศึกษาอิสระ Independent Studies*. กรุงเทพฯ: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสื่อดิจิทัล จำกัด.
- ไมตรี งามวงษ์วาน. (2549). *การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์โสทรก. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: แอนด์เมดสตีกเกอร์-แอนด์ดีไซน์.
- สุวรรณ พงษ์พองพล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.