

ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร

ศิริรัตน์ พวงโพธิ์\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check-list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent Sample t-test) และเปรียบเทียบความคิดเห็น โดยใช้ค่าสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันของข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 3) การทำงานเป็นทีม

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

## บทนำ

ปัจจุบันนี้ ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่มีความสำคัญและชี้ให้เห็นถึงความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมและการดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งมีเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะรุนแรงมากขึ้นและจะมีผลกระทบกับการพัฒนาประเทศและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนในวงกว้าง จึงควรพิจารณานำจุดแข็งของสังคมไทยในอดีต ตลอดจนจุดเด่นของการดำเนินยุทธศาสตร์ในอดีตมาสร้างเป็นภูมิคุ้มกันให้ประเทศพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าและมั่นคงต่อไป ในอนาคต ประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่ยึดโยงคนในชาติให้เกาะเกี่ยวกันอย่างแน่นแฟ้น มีความสามัคคีกันเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม บนทางสายกลางและความพอเพียง รวมถึงทรงให้ความสำคัญกับการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของพสกนิกรในทุกด้าน สังคมไทยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ความเป็นไทยได้ถูกสะท้อนอยู่ในวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับสภาพสังคมของประเทศ วัฒนธรรมไทยที่ดีงามสามารถยึดโยงคนไทยให้เป็นเอกภาพ ครอบคลุมพร้อมเพระความเป็นไทยที่มีจิตสำนึกและสร้างอัตลักษณ์ให้กับบุตรหลานให้ตระหนักถึงคุณค่า ความสำคัญของรากเหง้าตนเอง มีความสามารถในการบริหารจัดการในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ ซึ่งชุมชนเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุดของประเทศ วิถีชุมชนที่พึงพิงและอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก ชุมชนเข้มแข็ง คนในชุมชนพึ่งตนเองได้ ตั้งแต่ระดับตนเอง ครอบครัว และชุมชนจะเป็นพลังหลักในการพัฒนารากฐานของประเทศให้มั่นคงและทัดเทียมกับนานาประเทศได้

สถานศึกษาเป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลหลายๆ ปฏิบัติงานในระบบกลุ่ม และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่ทุกฝ่ายพร้อมทั้งการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อจะยังผลให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคคลต่างๆ มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าวย่อมอาจมีปัญหา ก่อให้เกิดความขัดแย้งและขาดการร่วมมือกันทำงานอย่างสันติสุข เมื่อมีการบริหารซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการรวบรวมการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเองเป็นอันดับแรกนั้น มาเป็นการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะช่วยส่งเสริม และสร้างทีมงานให้เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีเพราะทุกคนล้วนมีส่วนร่วมในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานเกิดความแข็งแกร่งในสถานศึกษา ให้สามารถก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคม

แห่งการเรียนรู้ การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทใด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรที่ทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วยผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย พร้อมทั้งนี้สถานศึกษายังเป็นสถาบันที่รับผิดชอบในการส่งเสริมบุคลิกภาพ อุปนิสัย และความรู้ความสามารถให้แก่พลเมืองทั้งชาติ ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่เตรียมเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมอีกด้วย การบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอยู่มาก เพื่อให้ งานหรือภารกิจต่างๆ ได้ดำเนินอย่างเป็นระบบและมีระเบียบไม่ก้ำก๋ายกันสามารถเรียงลำดับความสำคัญและความรีบด่วนของงานได้ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากการดำเนินงานนั้นต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ เช่น คน สิ่งของ เงิน เวลา นั้น มีจำนวนจำกัดผู้รับผิดชอบต้องหาทางใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสำคัญ ความเร่งด่วน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นเครื่องตัดสินใจ เพื่อเป็นการกระจายงานให้บุคลากรในหน่วยงานบริหารจัดการจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารได้ แจกจ่ายหรือกระจายความรับผิดชอบให้บุคลากรต่างๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้และการดำเนินงานของของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางหรือเป้าหมายที่แน่ชัดทั้งนี้ เพราะในการจัดการนั้นจะต้องกำหนดจุดประสงค์ให้แน่ชัดเป็นเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาว่าจะเป็นไปในทิศทางใด และถ้าหากไม่มีการบริหารหรือการจัดการแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา และต่อการพัฒนาทุกๆด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ

สำนักงานเขตลาดกระบังมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมากจึงได้แบ่งกลุ่มโรงเรียนเพื่อให้การบริหารงานด้านการศึกษาสามารถดูแลและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง ดังนั้นโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มหนึ่งในการแบ่งเครือข่ายในการบริหารงานด้านการศึกษาของสำนักงานเขตลาดกระบัง มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบายนั้น ต้องเริ่ม

จากบุคลากรในองค์กรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ เช่น งานวิชาการ การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มในโรงเรียนเครือข่าย การส่งเสริมการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน เทคนิควิธีการ รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถในการผลิตสื่อ นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ แต่จากการศึกษายังพบรูปแบบการดำเนินงาน การประสานงานด้านต่างๆ ยังไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ขาดการปรึกษาหารือ หรือการวางแผนร่วมกันทำงาน บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม ขาดการติดต่อการสื่อสารในการทำงาน รวมทั้งความไว้วางใจความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมขาดประสิทธิภาพจึงทำให้การดำเนินงานต่างๆ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ หรืองานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร และอยู่ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 37 ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษาที่สะท้อนถึงการพัฒนางานของครู โดยบทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานเป็นทีมเพื่อพัฒนาโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิจัยในครั้งนี้นำเสนอผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 37 และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามากยิ่งขึ้นในลำดับต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

## สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครู ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 185 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรต้น ได้แก่เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน 2) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย 3) ด้านการปรึกษาหารือกัน 4) ด้านการสร้างควมร่วมมือกันอย่างแข็งขัน 5) ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างควมร่วมมือกันอย่างแข็งขัน และ ด้านการติดตามและการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต(Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)

4. ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบการพิจารณาการดำเนินการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูที่มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน และ ด้านการติดตามและการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัด กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารต้องสามารถบริหารบุคลากร ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีระบบเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักในองค์กร โดยการทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนการทำงาน แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการนำให้ทีมประสบความสำเร็จในการทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนิกร สมทรัพย์ (2550)พบว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 มีระดับ การทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) เรื่อง บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู พบว่าบทบาทการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากที่สุดด้านทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานของสุวรรณา พงษ์ ผ่องพุด (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำ เทียน เผ่าอาจ(2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้นำสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนเป็นไปในลักษณะที่ให้โอกาสแก่ครูอาจารย์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อตัวครู หรือต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพของครู ด้วยวิธีการมีส่วนร่วมเช่นนี้ ผู้นำสามารถที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่

ผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งส่วนบุคคลและโรงเรียนโดยรวมได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ พากพลไพร (2550) พบว่าการสร้าง ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น จากการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้น ความสำคัญของทีมงานและความเข้มแข็งขององค์กรพบว่าสมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น การสร้างความไว้วางใจในทีมงาน โดยภาพรวมสมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร และความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่าการที่ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกับพนักงาน มีอิทธิพลต่อหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ดังนั้นความใกล้ชิดและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาเหมือนเป็นตัวแทนขององค์กรที่พนักงานมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชามากก็จะเป็นการเกิดความผูกพันองค์กรตามมามากด้วยเช่นกันและทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี(2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยผู้บังคับบัญชาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร โดยด้านการไว้วางใจในผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากอาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข่าวสารและความคิดได้ตรงตามความต้องการ เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามจะมีส่วนร่วมในความหมาย หรือ กระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง เป็นทางหนึ่งที่จะเข้าถึงบุคคลอื่น โดยการสื่อสารทางความคิด ทักษะคิด ความรู้สึกและค่านิยม จุดประสงค์ของการสื่อสารก็เพื่อทำให้ผู้รับมีความเข้าใจข่าวสารที่ส่งออกไปซึ่งเกิดความเข้าใจในความหมายที่เหมือนกันหรือตรงกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สร้างความรู้จัก คู่กันและรับรู้ถึงแรงจูงใจของบุคคลอื่น ตลอดจนเริ่มต้นที่จะติดต่อสื่อสารและแสดงความเข้าใจระหว่างกัน เกิดความกล้าที่



จะเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม(2553, หน้า 43) ได้สรุปได้ว่า การสื่อสารที่ดีสมาชิกในทีมจะต้องสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่างสมาชิกและระหว่างหัวหน้าทีมสมาชิก ซึ่งการสื่อสารที่ดี นอกจากจะทำให้ทุกคนแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้สัมพันธภาพในทีมให้มากยิ่งขึ้นและหากไม่มีการสื่อสารเกิดขึ้น ความเป็นทีมก็จะสลายไปในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศสรินทร์ ตรีเดช(2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมากนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมมนา สีมุ่ย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขต ลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมนั้น เมื่อมีปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็ตามบุคลากรในโรงเรียนก็จะดำเนินการ ช่วยกันแก้ไขโดยการปรึกษาหารือกัน หรือนำเรื่องที่มีปัญหานั้นเข้าปรึกษากับผู้บริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนและครูต้องเรียนรู้และ สร้างความเข้าใจ และสามารถนำมาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พบว่าการสร้าง ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น จากการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นความสำคัญของทีมงานและความเข้มแข็งขององค์กรพบว่าสมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น การเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของครูทุกประเด็น พร้อมทั้งนี้ผู้บริหาร โรงเรียนขอรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง คำชี้แนะจากครูด้วยความเต็มใจมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทองเสริฐ ใจตรง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร ด้านการประชุมปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวนีย์ บุญคำ (2553) พบว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู โดยการเข้าร่วมกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ของทางโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคารุณี สังขพันธ์(2556) พบว่าบุคลากรในโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กรระดับปฏิบัติการให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ตามนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม และรูปแบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ เทพินทร์ จารุสุกร (2554) ได้ศึกษาแนวทางและวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ดำเนินการพัฒนาโดยใช้การประชุมปฏิบัติการในวงรอบที่1 และวงรอบที่2 ภายหลังการดำเนินการพัฒนา พบว่า สมาชิกทีมงานมีความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการตัดสินใจ โดยใช้หลักความยืดหยุ่น ความเห็นพ้องต้องกัน รวมถึงการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน

1.5 ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความพยายามพัฒนาข้าราชการครูให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆอย่างเชี่ยวชาญ จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วย เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคง และยั่งยืนของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวิณี ประชุม (2556) พบว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิสา พูนสวัสดิ์(2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนของอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสถานศึกษาได้ตรวจสอบความถี่หน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอสถานศึกษาให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดการวางแผน

แนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาการทำงาน จัดให้มีการประชุม ทั้งแบบทางการและไม่  
ทางการเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันที่มีต่อบทบาทผู้บริหาร  
สถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง  
สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องมาจาก การ  
ทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กร เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทำงาน  
ร่วมกันพร้อมทั้งประสานงานภายในกลุ่ม เพื่อเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและ  
กัน ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ไม่แบ่งแยกเพศในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้อง  
กับงานวิจัยของเขวภา อาทิตย์ตั้ง(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27  
พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามเพศ ครูเพศชายและเพศหญิงมีการ  
ทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
ต่างกันมีความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงาน  
เป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดย  
ภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก จากสภาพปัจจุบันที่การ  
ติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ตครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถ  
หาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและ  
มองบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน และจากผลของการวิจัย เป็นเพราะพื้นฐานของการ  
ทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและ  
กัน แบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์การ  
ทำงานของครู จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน  
มากกว่า 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นต่อ  
บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับระบบการดำเนินงานของกลุ่มที่ใช้  
วิธีการเป็นระบบตามวงจร Deming Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบ  
ระเบียบที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาและลักษณะของตัวปัญหา  
การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนทำงาน การติดตามผลงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการ  
ทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสน อันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล และมีการ  
รับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์กร หรือหน่วยงาน และมีการให้การสนับสนุนจูงใจให้  
เกียรติเป็นกลุ่ม สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญลดา คุณาเวชกิจ (2550) ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วน

บุคคลกับการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงระดับการศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ฝายงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีมมีการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ที่จำแนก ตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันทำงานแบบเปิดเผย มีความยุติธรรม โปร่งใสให้มากขึ้น
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพให้มากขึ้น
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางาน และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างให้มากขึ้น
4. ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพให้มากขึ้น
5. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญในงานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- เกศสรินทร์ ศรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คารุณี สังข์พันธ์. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัด  
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. การศึกษา  
มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาร  
สาสน์วิเทศเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองเสริฐ ใจตรง. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร.  
วิทยานิพนธ์. การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้  
กรณีศึกษา. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม  
ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์  
มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัรามคำแหง. 28: 87 (กรกฎาคม – กันยายน): 268 – 287.
- ปราโมทย์ พากพูลไพโร. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน  
จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิเชษฐ ผงเพิ่มตระกูล. (2554). ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึง  
พอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์. การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต  
อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เทพสตรี.

- มานิสิต พูลสวัสดิ์. (2558). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอเปลงยาวสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโว้. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวภา อาทิตย์ตั้ง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 13: 60 (มกราคม – มีนาคม): 167.
- ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการ  
ทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม  
อัธยาศัยในจังหวัดสระแก้ว.วิทยานิพนธ์.การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัล  
พระราชทานประจำปี การศึกษา 2547 – 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์.  
การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สัมมนา สีหมุย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.วิทยานิพนธ์.วิศวกรรมศาสตร  
มหาบัณฑิตสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
สุรนารี.
- สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงานและ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่  
ถนนสีลมกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ  
สถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.วิทยานิพนธ์.  
การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภาวิณี ประชุม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน  
การประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครราชสีมา เขต 7.วิทยานิพนธ์.การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสาวนีย์ บุญคำ. (2553). การศึกษาลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 10. วิทยานิพนธ์.การศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉรา ชูณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของ  
ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์.การศึกษามหาบัณฑิตสาขา  
การบริหารการศึกษา.มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.