

**ความคิดเห็นของความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีม
ของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**

นารีรัตน์ ดิษฐลักษณะ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา
ตอบบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามเพศและประสบการณ์
ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 229 คน หากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มโดยใช้ตาราง
Cohen ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร
ทางการศึกษาตอบบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น
4 ด้าน คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการสร้าง
ความร่วมมืออย่างแข็งขัน ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าความเชื่อมั่น
0.924 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way
analysis of variance)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 75 คน และเพศชาย จำนวน 73 คน ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือ มีประสบการณ์
ในการทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาตอบบทบาทผู้บริหารผู้บริหารในการทำงานเป็นทีม
ของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารผู้บริหาร
ในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทนำ

โรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนา
ประเทศให้ สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ความคาดหวัง
ด้านการศึกษาของคนไทย และสังคมไทย คือต้องการให้สถานศึกษา มีคุณภาพทั่วแผ่นดินไทย
เป็นสถานศึกษาให้บริการทางการศึกษาที่ ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มีการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์
ในการประกอบอาชีพ มีจิตความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคม
ได้อย่างมีความสุข โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็น
มนุษย์ที่มีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รัก และเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีงาม
ในสังคม สามารถพึ่งตนเอง และเป็นที่พึ่งของเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษา
ที่มีความสำคัญที่สุดในการนำหลักการและนโยบายการจัดการศึกษาไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรม
และมีคุณภาพ ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม
มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันรับผลประโยชน์
ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันคือผลงานของทีมงานนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้าง
ความสำเร็จในการบริหารและเป็นพลังสำคัญในการทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จ
ให้แก่องค์กรทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์
ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์
และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์
จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด สำหรับโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 3 มีเป้าหมายคือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษา
ให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพ
การทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
ของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
ในการพัฒนาการศึกษาโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีม ในลักษณะในรูปแบบคณะกรรมการ

ทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ว่า การทำงานภายในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยมีการประสานงานที่มีการประสานงานและกระบวนการทำงานที่ยังขาดความต่อเนื่อง เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตนการปรึกษาหารือการวางแผนในการร่วมมือกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงานส่งผลให้การทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูตออบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและผู้ที่สนใจไปใช้ในการบริหารงานการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาตออบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาตออบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นบุคลากรทางการศึกษาตออบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม 4 ด้าน

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
3. การสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง
4. การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 229 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Cohen ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง
2. กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ ประเภทของข้อมูล เป็นข้อมูลเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแล้ว ประกอบไปด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิคอร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 148 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

4. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นหัวข้อ 4 รอบด้านและโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบภาพบรรยาย

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามเพศ โดยค่า t -test

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ค่าโดย One Way Analysis of Variance ความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้การทดสอบโดยใช้วิธีเชฟเฟ้ (Schaffer's Post Hoc comparison)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 75 คน และเพศชาย จำนวน 73 คน ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่าประเด็นควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับมาก3 ลำดับ คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ส่งเสริมการสร้างร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษาในการร่วมกัน ตลอดจนมีการติดตามและส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ญาณศิลป์ กิลาวงษ์ (2557) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพศิลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพศิลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอภิปราย ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกันอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เพราะว่า การบริหารโดยการมีส่วนร่วมต้องใช้ความไว้วางใจอย่างมากเพราะความไว้วางใจมีผลกระทบทั้งต่อตนเอง และคนอื่นในแง่ของกลุ่มก็จะกระทบต่อกระบวนการกลุ่ม และกระบวนการกลุ่มก็ส่งผลกระทบต่องาน ในแง่ของตัวบุคคล ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้นความจำเป็นในการก่อให้เกิดความไว้วางใจจึงควรเริ่มกระทำตั้งแต่เริ่มต้น ขณะที่ทีมงานยังเต็มใจรับอิทธิพลทางการบริหารเป็นในทางบวกอยู่ ความเปิดเผยความซื่อสัตย์ของผู้บริหารเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของการเสริมสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร ความไว้วางใจในตัวผู้บริหารจะมีมากน้อยเพียงใดแสดงให้เห็นได้จากกำลังใจ หรือความเต็มใจที่คนอื่นยอมรับ และยอมเปลี่ยนแปลง หากความเปลี่ยนแปลงนั้นเหมาะสม ยังมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทีมงานสามารถผลิตผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และบทบาทของผู้บริหารด้านการสร้าง

ความไว้วางใจระหว่างกันเป็นขั้นแรกของการจูงใจให้การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ กัญญกรณ์ คุณาคม และทัศนาศรี ประสานศรี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอดาตาล จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาค้นพบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอดาตาล จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 การไว้วางใจซึ่งกันและกันและสอดคล้องกับธีระ ไชยสิทธิ์ (2555) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยองพบว่าโดยรวมและรายด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเต็มใจในการประสานกับครูและบุคลากร ในองค์กรเพื่อความสำเร็จของงานและผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อให้ครูและบุคลากรซักถามตรวจสอบข้อสงสัยได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารกระบวนการที่นำข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับสาร เพื่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสื่อสารที่ดีต้องเข้าใจง่าย สามารถแปลความหมาย มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน จะช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ การสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยที่ผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นเปิดโอกาสให้ครูได้ซักถาม โดยใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และตรวจสอบข้อสงสัยที่มี ได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wynn and Guditus (อ้างถึงในญาณศิลป์ ศิลาวงษ์, 2557 หน้า 65) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนาและความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยรูปแบบการสื่อสารจะมีทั้งที่เป็นคำพูด ข้อเขียนหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ สำหรับทิศทางการไหลเวียนของข่าวสารจะเป็นทั้งจากข้างบนลงล่างหรือจากข้างล่างขึ้นข้างบนหรืออยู่ในระดับเดียวกันหรือกับโรงเรียนภายนอกเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกัน จะได้สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ อีกทั้งยังช่วยให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ราชนิวรรณ และคณะ (2560) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านที่ 3 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องสร้างและส่งเสริมให้บุคลากรต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันระดมความคิด ความสามารถในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับอริศรรา อุ่มสิน (2560) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อจะได้วางแผนพัฒนาการทำงานครั้งต่อไปได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วย เพราะมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืนของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของญาณศิลป์ กิตาวงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพศิลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพศิลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ทุกคนไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชาย มีลักษณะการทำงานแบบเอื้ออาทร ร่วมมือร่วมใจกันในลักษณะครอบครัวทำให้มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน บุคลากรแต่ละคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารมีความคิดไม่แตกต่างกัน

มาก สอดคล้องกับ ญาณศิลป์ คีลาวรรณ (2557) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา ต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพลีลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารครูมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพลีลา สังกัด สพม.2 จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันพบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความสะดวก ในการติดต่อประสานงาน ซึ่งสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ต ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็น และมุมมองบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีพื้นฐานของการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จของโรงเรียน โดยบุคลากรทุกภาคส่วนประสานความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ สะอาดละออ (2556) วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทของผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมกลุ่มกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจ เข้าใจที่ตรงกันการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันที่ละเล็กละน้อย เพราะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ จะช่วยให้บุคลากร ในโรงเรียนรู้จักกันมากขึ้น การทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะเกิดความสะดวกในการติดต่อประสานงานและทำให้ได้นำศักยภาพของแต่ละคนมาใช้ให้เหมาะสมกับงานต่างๆ

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรบุคลากรทางการศึกษาได้ใช้การติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยตรง บุคลากรทางการศึกษาจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมา สร้างความเข้าใจตรงกันและควรมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในงานกิจกรรมต่างๆ อย่างทั่วถึง

3. ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารควรจัดส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การตัดสินใจในลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดจากบุคลากรต่างๆ ที่มีประสบการณ์ที่หลากหลายได้ช่วยกันคิดช่วยกันทำแบบสร้างสรรค์ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้กระตือรือร้นเสียสละทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมืออย่างแข็งขัน

4. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีม ในลักษณะกัลปมิตรเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เห็นแนวทางการพัฒนางาน และกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้เทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ สะอาดลออ. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอบรรพตพิสัย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จินดาพร นพนิคม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับ

ประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย นาชัยบุรณ์, ศิริ ฮามสุโพธิ์ และสุรัตน์ ดวงชาทม. (2557). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.

ณัฐา บุตรเฟียน. (2555). สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ญาณศิลป์ กีลาวงษ์. (2557) . ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเทพลีลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระ ไชยสิทธิ์.(2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ประจวบ แซ่โพธิ์.(2556) . ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชนิวรรณ อาจศิริ,เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรมและศิริพร อยู่ประเสริฐ. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 1. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลักพงษ์ โกษาแสง. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิลาวัณย์ จันทร์ไข่ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา เขต 41.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

แสงดาว โสมศรีแพง. (2556). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ศ.ม.

การบริหารการศึกษา. นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนครพนม.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.