

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

SCHURT ADMINISTRATOR'S ROLES ON TEAMWORK PROMOTION OF TEACHERS IN
SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ฤทธิเกียรติ สิมารับ, จริญญา บุญธรรม

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Rittikiat Simmarab, Charoon Boontham

Master of Education Degree Program Field of Study: Educational Administration Pathum Thani University

Corresponding Author E-mail : rittikiat.simarab@gmail.com

(Received : June 5, 2024; Edit : June 19, 2024; accepted : June 19, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพศ และอายุของผู้บริหารและครู กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 236 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า

1.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ และอายุ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม, ครูในโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research are to 1) study the role of school administrators in promoting teamwork among teachers in schools. Under the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3 2) Compare the role of school administrators in promoting teamwork among teachers in schools. Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by work experience, gender, and age of administrators and teachers. Sample group of 236 school administrators and teachers using simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.95. Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. One-way analysis of variance and test the difference in pairwise means using Zeffe's method. at the statistical significance level .05

The research results found that

1. The role of educational institution administrators in promoting teamwork among teachers in schools Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, the overall level is at a high level.
2. The role of school administrators in promoting teamwork among teachers in schools Under the jurisdiction of the Loei Primary Educational Service Area Office, Area 3, classified by work experience, gender, and age, overall and in each area, they are significantly different at the .05 level.

Keywords: The role of school administrators, teamwork, teachers in schools

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศทุกภาคส่วนมีการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม ต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตการบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่เป็น สภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษาการเรียนรู้ การ พัฒนาทักษะและยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทาง สังคมในการ กล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบตอสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ.ออนไลน์. 2558)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 กำหนดให้ สังคมมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความครอบคลุม ทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน การ เข้ามาร่วมมีร่วมนใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการประสานการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ซึ่ง การมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่และโรงเรียน รวม ไปถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรการศึกษาอื่น ๆ จากภายนอกอีกด้วย เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชนโดยเมื่อถึงระดับพื้นที่และโรงเรียนการมีส่วนร่วม ของภาค ประชาชนจะมีบทบาทสูง โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่ สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงานสร้างความเจริญก้าวหน้าช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็น ความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมี สิทธิเสรีภาพเป็นสังคมการเรียนรู้ที่ทุกคนในสังคมมีความรู้พร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ความสำคัญของการศึกษาที่จะเป็นเครื่องมือ ในการสร้างคน สร้างงาน สร้างชาติ ที่มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558 : 39 - 40) การศึกษาเป็น เครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ บุคคลอื่นในสังคมอย่างมีความสุข ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความ เปรียบเทียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและ หุ่่มเทกกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ และ ของโลก ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มี ทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคม คุณธรรม จริยธรรม ประเทศสามารถก้าวข้ามไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันและใน อนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ.2560 : 1)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการที่จะบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือ ดำเนินการตามกระบวนการบริหารนั้น ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็น อย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์การ สามารถขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ่า นามมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วย บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการ พัฒนาองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึง ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาคู

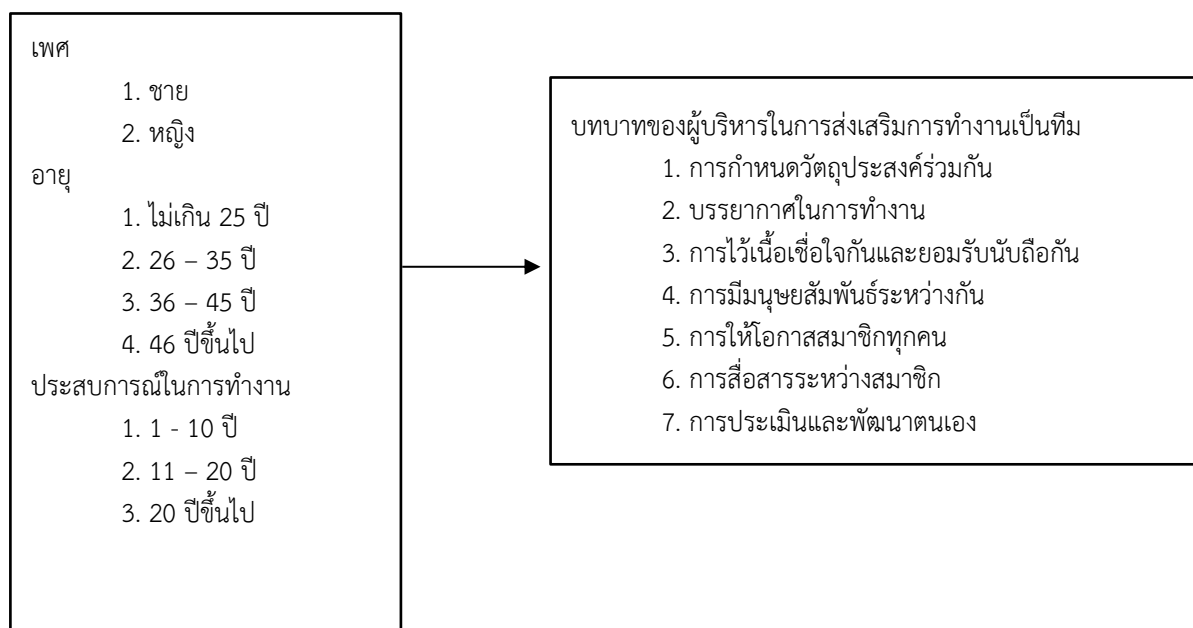
ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน. 2551 : 21)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 และได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพราะการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างสรรค์งานด้านต่าง ๆ ผลของการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนและช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านวิชาการ คือ การที่นักเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่ดีและด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและสภาพการเรียนรู้ในปัจจุบันเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพศ และอายุ ของผู้บริหารและครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 รวม 608 คน ในปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน และครู จำนวน 538 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 236 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1) 1 - 10 ปี
 - 2) 11 - 15 ปี
 - 3) 20 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ
 - 1) การกำหนดวัตถุประสงค์
 - 2) บรรยากาศในการทำงาน
 - 3) การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน
 - 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน
 - 5) การให้โอกาสสมาชิกทุกคน
 - 6) การสื่อสารระหว่างสมาชิก
 - 7) การประเมินและพัฒนาตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับตามแนวคิดของรีอบินส์และโคลเตอร์ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูซึ่งมี 7 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| ด้านที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ | จำนวน 5 ข้อ |
| ด้านที่ 2 บรรยากาศในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| ด้านที่ 3 การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน | จำนวน 6 ข้อ |
| ด้านที่ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| ด้านที่ 5 การให้โอกาสสมาชิกทุกคน | จำนวน 6 ข้อ |
| ด้านที่ 6 การสื่อสารระหว่างสมาชิก | จำนวน 6 ข้อ |
| ด้านที่ 7 การประเมินและพัฒนาตนเอง | จำนวน 7 ข้อ |

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์วัดระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1976, p. 19) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---|
| ระดับ 1 ปฏิบัติน้อยที่สุด | หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยครั้งมากหรือไม่มีการปฏิบัติ |
| ระดับ 2 ปฏิบัติน้อย | หมายถึง มีการปฏิบัติบางครั้ง |
| ระดับ 3 ปฏิบัติปานกลาง | หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง |
| ระดับ 4 ปฏิบัติมาก | หมายถึง มีการปฏิบัติค่อนข้างบ่อย |
| ระดับ 5 ปฏิบัติมากที่สุด | หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3
2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 มี 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก และด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และวัตถุประสงค์เป็นหลัก จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน
4. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ความชัดเจนของคำถาม ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสมความชัดเจน และความถูกต้องของการใช้ภาษาแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence: IOC) โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 จำนวน 38 ข้อ และ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.8 จำนวน 2 ข้อ
6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย แล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) การพิจารณาความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.75 ขึ้นไป พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
7. นำผลที่ได้มาพิจารณาปรับปรุง ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยตนเองและประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับครู ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 7 - 15 วัน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ
2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
4. วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (" $\bar{X}$ ") (mean หรือ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best, 1981, P. 195) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ("X")	1.00 - 1.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติที่น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ("X")	1.51 - 2.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติที่น้อย
คะแนนเฉลี่ย ("X")	2.51 - 3.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ("X")	3.51 - 4.50	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย ("X")	4.51 - 5.00	หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในระดับปฏิบัติมากที่สุด

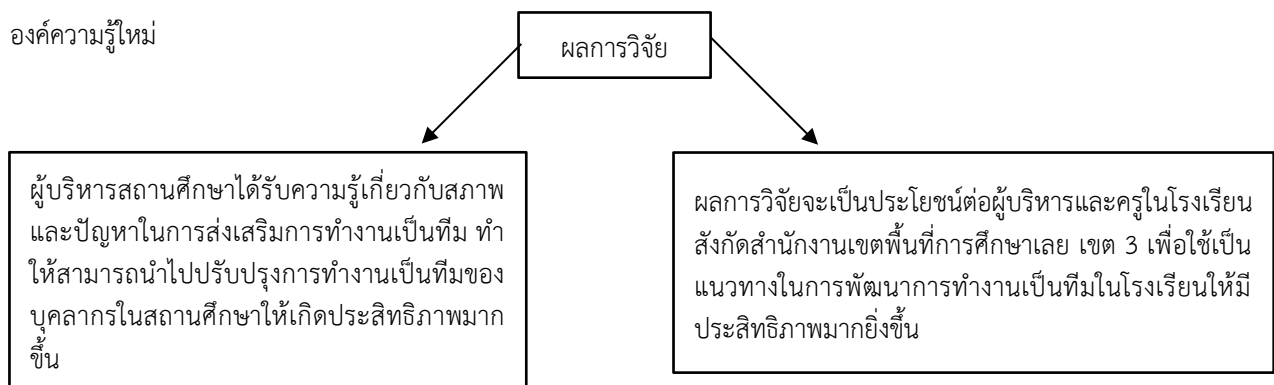
5. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 มี 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ("X") และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) กรณีพบว่ามีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

- สถิติพื้นฐาน
 - ค่าร้อยละ
 - ค่าเฉลี่ย
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค
- สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวมแสดงไว้ในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	3.97	0.71	มาก
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.06	0.72	มาก
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.05	0.76	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	3.96	0.79	มาก
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	3.88	0.73	มาก
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.06	0.82	มาก
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.09	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย	3.99	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.09$, S.D. 0.83) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D. 0.72) ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ($\bar{X}=4.06$, S.D. 0.82) ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน ($\bar{X}=4.05$, S.D. 0.76) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.71) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.79) และด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน ($\bar{X}=3.88$, S.D. 0.73)

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ เพศ และอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน แสดงไว้ในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	Sig.
	1-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.30	0.33	4.02	0.63	3.66	0.89	13.80*	0.00
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.30	0.43	4.14	0.69	3.74	0.82	12.01*	0.00
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.33	0.56	4.08	0.65	3.83	0.96	6.69*	0.02
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.38	0.47	3.86	0.68	3.51	0.92	20.23*	0.00
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	4.38	0.44	3.82	0.65	3.64	0.84	17.73*	0.00
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.58	0.48	4.00	0.84	3.82	0.83	14.69*	0.00
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.56	0.38	4.07	0.74	3.87	1.04	11.30*	0.00
รวมเฉลี่ย	4.40	0.44	4.00	0.70	3.72	0.90	13.78*	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน และด้านการสื่อสาร

ระหว่างสมาชิก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี สำหรับด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคนและด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีบทบาทในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เพศ				F	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.27	0.65	3.90	0.71	0.470*	0.002
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.33	0.64	4.00	0.73	0.008*	0.005
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.34	0.68	3.99	0.76	0.002*	0.004
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.13	0.67	3.80	0.80	0.014*	0.005
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	4.12	0.71	3.82	0.72	2.013*	0.013
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.35	0.71	4.00	0.83	0.007*	0.005
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.32	0.65	4.04	0.85	0.141*	0.040
รวมเฉลี่ย	4.27	0.67	3.94	0.77	0.38*	0.011

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามเพศของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	เพศ								F	Sig.
	ไม่เกิน 25 ปี		26 - 35		36 - 45		46 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	4.24	0.58	3.90	0.68	3.67	1.16	3.82	0.48	4.33*	0.001
2. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.36	0.69	3.93	0.65	3.63	1.06	4.08	0.40	0.37*	0.000
3. ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน	4.27	0.72	3.98	0.65	3.59	1.19	4.15	0.61	0.00*	0.004
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.12	0.69	3.86	0.68	3.68	1.19	3.46	0.74	1.89*	0.012
5. ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน	4.05	0.68	3.83	0.72	3.69	1.11	3.77	0.42	1.83*	0.052
6. ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก	4.33	0.72	3.94	0.84	3.77	1.19	4.07	0.42	13.3*	0.001
7. ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง	4.33	0.65	4.02	0.78	3.40	1.28	4.29	0.59	4.92*	0.005
รวมเฉลี่ย	4.24	0.68	3.92	0.71	3.63	1.17	3.95	0.52	3.81*	0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 สามารถนำอภิปรายผลได้ผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีบทบาทอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองและใช้ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน โดยมีการติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในกลุ่มและนอกกลุ่มและมีการนำผลของการทำงานมาประเมินเพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานครั้งต่อไป ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพัสสร โกสินทรจิตต์ (2548) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชนิกร สมทรัพย์ (2550) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย เทศำ (2553) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ เพศ และอายุของผู้บริหารและครูในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากจากผู้บริหารและครูสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน บรรยาภาสในการทำงาน การไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน การให้โอกาสสมาชิกทุกคน การสื่อสารระหว่างสมาชิก และการประเมินและพัฒนาตนเอง ซึ่งมีผลต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ผู้บริหารและครูในการทำงานมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลหัวฝ้อ อำเภอเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลหัวฝ้อ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่น แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอเมืองชลบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความสัมพันธ์กันในโรงเรียน ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรในด้านต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงงานและพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เพื่อให้ความรู้ และสร้างประสบการณ์ในเรื่องการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย เพื่อให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้สมาชิกมีความเต็มใจร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดให้มีการทำงานที่สามารถตรวจสอบการทำงานได้ทุกด้าน เพื่อความโปร่งใสในการทำงานการดำเนินงานต้องเป็นไปตามระเบียบ ระบบ ข้อบังคับ หรือนโยบายที่กำหนดขึ้น ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าให้บุคลากรทางการศึกษาของตนปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบาย และผู้บริหารจึงต้องสร้างตัวอย่างที่ดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยการอยู่ในกรอบเสมอ ให้บุคลากรทางการศึกษาได้ถือเป็นตัวอย่างและเป็นจุดศูนย์กลางของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้กำลังใจ และให้รางวัลแก่ผู้ที่มีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่ทีมงานมากกว่าสมาชิก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทีมงานของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนกรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริศร กรุงกาญจนา. (2549). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมหมาย เทศคำ. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิณี ทวยจันทร์. (2557). การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1991). *New patterns of management*. New York: McGraw - Hill.