

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

TEAMWORK OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER  
CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

Teamwork of The School Administrators under Chonburi  
Primary Educational Service Area Office

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวพัสรีพิชญ์ ศีลาสวรรณ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

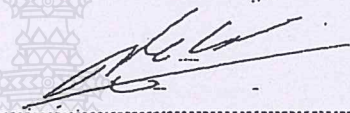
อาจารย์ที่ปรึกษา

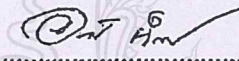
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

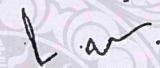
ปีการศึกษา

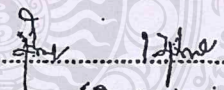
2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

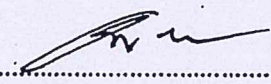
  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา นิยมภา, ค.ด.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..29.. เดือน..กุมภาพันธ์.. พ.ศ.2563..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพัสรีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2562

## บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 360 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุกๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกันโดยใช้ภาษาที่ชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางสื่อสาร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะนิสัยยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง และสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสาร แอปพลิเคชัน ไลน์ เฟสบุ๊ก มาปรับใช้ ในด้านความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดให้การทำงานอึดอัดจนเกินไป ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุค้นหารากสาเหตุที่แท้จริงที่ครูเผชิญ

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม ผู้บริหาร สถานศึกษา

<b>Thesis Title</b>	Teamwork of the School Administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office
<b>Name – Surname</b>	Miss Patsaweepitch Silasuwan
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2019

## ABSTRACT

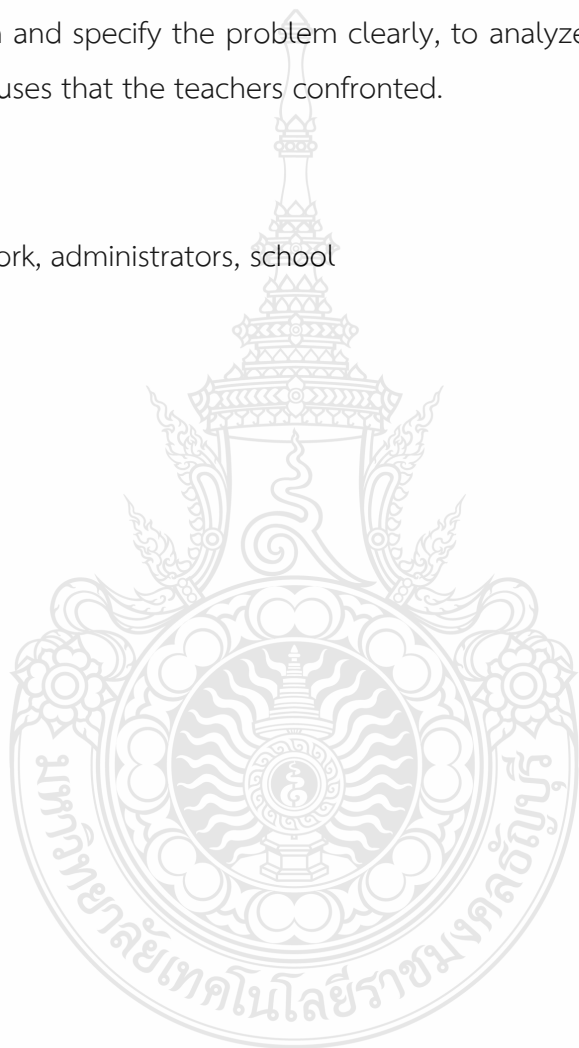
The research on teamwork of the school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office aimed 1) to study the teamwork of the school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office, and 2) to study the teamwork guidelines of the school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office.

The sample who answered this questionnaire consisted of 360 teachers working in the Chonburi Primary Educational Service Area Office. The key informants for the in-dept interview were composed of 6 school administrators. The instruments employed 5-rating scale questionnaire and interview form. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The major finding revealed that 1) the teamwork of the school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office was at a high level. 2) The teamwork guidelines of communication of the school administrators under Chonburi Primary Educational Service Area Office, the school administrators have guidelines for management by arranging the teachers meeting every month to give the opportunity for school administrators to explain details of each other's doubts with clear language. Teachers could make inquiries directly through all communication channels, such as via personality, technology, collaboration. School administrators have guidelines for management by considering that the school administration should be a management from many departments, so that the teachers have various concepts with power to make decision in working and individualized consultation. As for coordination, the

school administrators have guidelines for management that the school executives should give priority to the hierarchal coordination between departments. The supervisor's hierarchy was clear and straightforward with meaning in the used language content. In the field of creativity, school administrators provided ideas without too uncomfortable frame to work. As for the continuous improvement, school administrators should observe behavior and learn the characteristics of subordinates to select the problem and specify the problem clearly, to analyze problems and causes, and to find root causes that the teachers confronted.

**Keywords:** teamwork, administrators, school





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงข้อบกพร่องๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น รวมทั้งท่านผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.วิษณุ เป็รียวนิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา และ ผู้อำนวยการโรงเรียน ดร.ปาริชาติ เวเบอร์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่ให้ความ กรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับงานวิจัย และ ขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้อ้างอิงในการ วิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบุชาแต่พระคุณบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้อง ทุกคนที่ได้ให้กำลังใจจนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

พัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ .....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	12
1.4 ตัวแปรที่ศึกษา.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	15
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	17
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ตอนที่ 1 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.....	61
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.....	65



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้.....	85
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	94
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	95
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูลวิจัย.....	100
หนังสือขอเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	123

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาชลบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	69
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	70
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	71
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ.....	72
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน.....	73
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	74
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.....	76

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	43
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	46
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.....	49



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคดิจิทัลโลกแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตอบสนองคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจในยุคใหม่ ประสาน รวมทั้งเทคโนโลยีการสื่อสารและการจัดการสารสนเทศในการขับเคลื่อนพัฒนาการเรียนรู้ทำให้วิถีการใช้ชีวิตในสังคมง่ายขึ้น และการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารน้อยลง เหตุเพราะการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ไปในทิศทางที่แตกต่างกันทางความคิด การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัย เริ่มต้นจากปรับทัศนคติและสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม ดังที่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสร้างสังคมให้มีความสุข นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน และประโยชน์ส่วนรวม ร่วมกันทำ คิด รับผิดชอบ ทำให้การอยู่ร่วมกันและมีเป้าหมายเดียวกัน มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนบนความสุขพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจ

การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำงานให้ประสิทธิภาพสูงสุดของทุกภาคส่วนทุกองค์กร รวมถึงองค์การทางการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากทุกด้าน ทั้งด้านบริหารจัดการและด้านต่างๆ เพื่อนำสู่การสร้างสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (พินลพวรรณ เพชรสมบัติ, 2560) นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ชัดเจน ซึ่งแต่ละบุคคลต่างมีจุดเด่นที่แตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ดังความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ มารวมกัน (รุ่งรัชดา พิธรรมมานุวัตร, 2556) อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้หน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วสามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย

ของกระแสของการทำงานเป็นทีม จึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (นันทิญา พงษ์มี, 2554)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาค ใน 3 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 275 แห่ง ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยครอบคลุมการจัดการศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอหนองใหญ่ และอำเภอบ้านบึง จำนวน 82 โรงเรียน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยครอบคลุมการจัดการศึกษา อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอพนัสนิคม และอำเภอนันทบุรี จำนวน 112 โรงเรียน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยครอบคลุมการจัดการศึกษา อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ จำนวน 81 โรงเรียน รวมทั้งหมด 275 โรงเรียน มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เช่น การอบรมปฏิบัติการ กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย แข่งขันทักษะวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วนจึงมีความจำเป็นต้องให้ความร่วมมือกันพัฒนา ประสานสัมพันธ์ วางแผนการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล จนถึงอุดมศึกษาให้เข้ากับสภาพบริบท เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้ากำลังของประเทศชาติ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ทั้งนี้เพื่อศึกษาและหาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี คือ ปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษาจำนวน 275 แห่ง ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 5,804 คน (ข้อมูล ณ ปีการศึกษา 2562 กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2, 3)

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จำนวน 360 คน

## 1.4 ตัวแปรที่ศึกษา

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) การร่วมมือ
- 3) การประสานงาน
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1.5.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.5.1.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริง ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถติดต่อสื่อสารได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน มีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง เปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย ให้ครูเกิดความคิดคล้อยตามได้

1.5.1.2 ความร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาแบบแบ่งปัน สร้างความเข้าใจบทบาทหน้าที่แต่ละส่วนงาน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ

ยอมรับนับถือให้เกียรติและสนับสนุนการแสดงศักยภาพของครู รับฟังเหตุผล ร่วมกับครูแก้ไขปัญหาคำปรึกษา ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือช่วยเหลือซึ่งพหาคาศัยกันเป็นอย่างดี การทำงานร่วมกันทั้งใน และนอกเวลาราชการด้วยความเป็นกันเอง เชื่อมั่นในตัวครูพร้อมส่งเสริมการทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง

1.5.1.3 การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวางแผนงานการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมการประสานการทำงานให้ไปใน ทิศทางเดียวกัน พึ่งพาคาศัยกันในแต่ละกลุ่มงานภายใน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้ เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการประชุมเป็นประจำทุก ๆ เดือน ส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม และมอบหมายให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง

1.5.1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการสร้าง การจูงใจที่ดีในการทำงานร่วมกันโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ เป็นแรงบันดาลใจให้ครูในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา มีทัศนคติที่ดี เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของครู สนับสนุนและให้คำแนะนำในการ ทำงานแต่ละฝ่าย ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ นำความคิดเห็นของครูมา ประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง

1.5.1.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการ อบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สนับสนุนการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องมีทักษะสร้าง นวัตกรรมที่เหมาะสมเข้ากับบริบทสถานศึกษาและครู นักเรียน สร้างสรรค์บรรยากาศความกระตือรือร้น และเห็นความสำคัญของการแก้ไข ปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพภาพ ทันสมัย เป็นที่ปรึกษาที่ดี ของครู มองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานได้

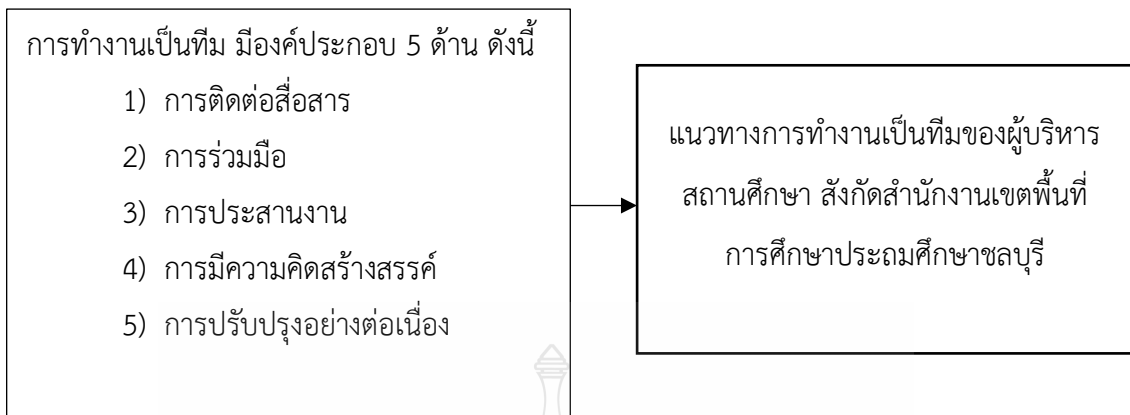
1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

1.5.3 ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จากแนวคิด โรมิก (Romig, 1996) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
  - 2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
  - 2.2.3 ประเภทของทีมงาน
  - 2.2.4 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม
  - 2.2.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
  - 2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
  - 2.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
  - 2.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

### 2.2.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จรูณี แก้วเอี่ยม (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

นิตยา ปัญญาประดิษฐ์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการบริหารงานและการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนที่ดีมีคุณภาพ โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบและใช้ทรัพยากรที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข

นงคราญ ศรีเมือง (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน การสอนให้รู้หนังสือ การเรียนรู้ทักษะความรู้ทั่วไป ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตสำหรับเยาวชนและผู้ใหญ่ และเป็นการศึกษาที่จัดให้ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนไปจนถึงขั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมในการถ่ายทอดความรู้และวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบที่จะเลือกสรรและควบคุมสิ่งแวดล้อม และดำเนินการเพื่อพัฒนาทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองของบุคคล การถ่ายทอดวัฒนธรรมให้เกิดผลดีและเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล อาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

บรรจบ บุญจันทร์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

พระสกล ฐานธมโม (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้คลอดก่อนกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ

มนตรีพิทย์ ทรงกิตติพิศาล (2552) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ยุคต้นทน์ หวานฉ่ำ (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทางการศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัดใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

วริศรา บุญธรรม (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

สุนทร โคตรบรรเทา (2554) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

อัจฉรา จงดี (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

กูด (Good, 1973) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจภายในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

แคมป์เบล (Campbell, 1979) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณประจำปี เพื่อดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายของกระทรวงการศึกษาดิจิทัล

ได้วางไว้ นำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด โดยการบริหารจัดการในสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

ด้านวิชาการ คือ งานวิชาการ ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการต่างๆ ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลเพื่อความก้าวหน้า รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านงบประมาณ คือ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ อาจเป็นสหกรณ์ ร้านค้า หรือการจัดตั้งกองทุนมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ด้านบุคลากร คือ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว และคล่องตัวอย่างอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการบริหารทั่วไป คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2.1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

กิตติ คุณสมบัติ (2556) ได้กล่าวว่า กระบวนการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือเทคนิคที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการบริหารที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก การควบคุมงาน และการจัดคนลงสู่งาน

คูนส์ และ โอดอนเนล (Koontz & O'Donnell, 1972) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารที่ดี ผู้บริหารองค์การต้องมีขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลการจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

2) การจูงใจ (Motivating) จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ยังหมายถึง การอำนวยการ (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

3) การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

เอกพจน์ โพธิวรรณ (2557) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีภารกิจและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรการของรัฐในด้านต่างๆ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ในหมวด 4 มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

4) ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

5) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข  
ให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

(5.1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของ  
ผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(5.2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์  
ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(5.3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้  
คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(5.4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระการเรียนรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วน  
สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5.5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน  
และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวินิจฉัยเป็น  
ส่วนหนึ่งของกระบวนการการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและ  
แหล่งวิทยาการต่างๆ

(5.6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ  
บิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

นอกจากนี้ ยังมีภารกิจที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ  
อื่นๆ อันได้แก่ การจัดประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต  
พฤติกรรมผู้เรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคุมไปในการะบวนการเรียนการสอนตามความ  
เหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา การจัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในส่วนที่  
เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดี  
ของครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ  
สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัด  
กระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล  
ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา  
และความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่างชุมชน  
รวมทั้งการจัดให้มีการศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการ  
ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละวัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่รวบรวมบุคคลที่มี  
ความรู้และความสามารถมาทำงานร่วมกัน ด้วยคุณสมบัติที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ เพื่อสร้าง



คุณภาพการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้า และพัฒนาการเป็นอยู่ประชาชนในประเทศ มุ่งที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการ 4 ด้าน 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การจูงใจ 4) การควบคุม

### 2.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

แจ่มใส กรมรินทร์ (2556) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก ถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทและหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขด้วย

วริศรา บุญธรรม (2560) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจหลักซึ่งมีความสำคัญมาก อาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลในองค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คือ ด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวมยอด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมหมาย เทศขำ (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานของสถานศึกษา เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในการทำนิติกรรมสัญญา การประสาน ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา อนุมัติประกาศนียบัตร และปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

รอบปิจ และคณะ (Robbitt, et al., 1974) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เจ็อนไขของลุ่มที่กำหนดให้ผู้ครองตำแหน่งแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติตนในสังคม

ฮอก และ เวอกัน (Hogg & Gaughan, 1988) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่คนคาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือองค์การจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2542 ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระหลักสูตรสถานศึกษา

- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคคลทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามารถจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ชุนวัฒน์ ปุ๋งบางกระตี (2558) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดผลงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียว ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือ และประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

รุ่งรัชดา พิธรรมานูวัตร (2556) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยแต่ละคนที่มาทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการติดต่อสื่อสารการประสานงานที่ดี รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจการทำงานสูงสุด

นันทิญา พงษ์ (2554) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานหรือกิจกรรมด้วยความเต็มใจ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีการติดต่อสื่อสาร และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความพอใจในงาน ตลอดจนมีการประสานความร่วมมือกันจนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในทีมและทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สมหมาย เทศขำ (2554) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือหลายคนมาทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ โดยมีขั้นตอนการทำงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุง ตรวจสอบ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสานช่วยเหลือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ดันเนลลอน (Dunnellon, 2006) ได้กล่าวว่า กลุ่มคนที่ทำงานคล้ายๆ กัน หรือมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน

ลูคส์ (Luecke, 2004) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มเล็กๆ ที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งในระดับสมาชิกด้วยกันและระดับหัวหน้า ซึ่งช่วยเติมเต็มความสามารถของกันและกัน

วูดค็อก (Woodcock, 1993) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง การที่บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานที่มากกว่าการทำงานเพียงลำพัง ซึ่งนำตื่นเต้น พึงพอใจ และสนุกสนาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันโดยมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิด ความเชื่อ และความถนัดส่วนตัว ประสบการณ์ชีวิต ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนมีความหมายกับการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น เพราะมนุษย์เราเกิดมาเพื่อเรียนรู้ทำงาน มีกระบวนการร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด

## 2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร (2556) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละบุคคล

ต่างมีจุดเด่นที่แตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อดึงความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันมาร่วมปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกันงานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวของบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนร่วม

อริศชรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของการปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

จอห์นสัน และ จอห์นสัน (Johnson and Johnson, 2003) ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว

2) เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจเดี่ยว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3) บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม

4) แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว

5) คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6) การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้มีประสิทธิภาพสูง เมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้ามีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7) เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของเราล้วนแล้วไม่ถ่อมเกลาหรือหล่อหลอมจากสังคม

8) ถ้าปราศการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

นันทิญา พงษ์มี (2554) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งที่ประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รัดหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานในปัจจุบัน เพราะการรวมตัวกันทำงานย่อมเกิดขึ้นได้ยากและมีข้อจำกัดความสามารถแตกต่างกัน การถ่ายทอดความรู้ แสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ที่มีล้วนมีส่วนเติมเต็มเพื่อการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ในงานที่ได้รับมอบหมาย

### 2.2.3 ประเภทของทีมงาน

รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร (2556) ได้กล่าวว่า ประเภทของทีมงานไม่ว่าจะแบ่งทีมรูปแบบใดก็ตามทุกทีมในองค์กรต่างมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาการจัดแบ่งประเภททีมงานดังกล่าว พบว่า ไม่มีรูปแบบที่ไม่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับแนวคิดเฉพาะแบบหรือ

ตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งประเภทของทีมอื่นๆ ซึ่งไม่ว่าจะแบ่งประเภททีมงานแบบใดก็ตาม ทุกทีมมีเป้าหมายร่วมกันก็คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปด้วยพลังของทีมงาน

นั่นทีญา ฟองมี (2554) ได้กล่าวว่า ประเภทการของทีมงานในการจัดแบ่งทีมงาน ออกเป็นประเภทต่างๆ นั้น มีวิธีในการจัดแบ่งหลายวิธีด้วยกัน ทั้งนี้ อาจจัดตั้งทีมงานโดยใช้องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย เวลา ระดับความมีอิสระ โครงสร้างอำนาจหน้าที่ เป็นต้น การเลือกประเภทของทีมงานแบบใดก็ตามต้องคำนึงถึงสถานการณ์ พิจารณาความเหมาะสม ความพร้อมของบุคลากรที่จะร่วมทีมงานด้วย ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกที่จะร่วมกันเป็นทีมงาน จึงไม่มีรูปแบบทีมงานใดที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องใช้วิจรรณญาณเป็นอย่างดีในการพิจารณาเลือกประเภทของทีมงาน

สมหมาย เทศขำ (2554) ได้กล่าวว่า ประเภททีมงานสามารถแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ความสามารถหรือบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในแต่ละหน่วยงาน โดยจะมีลักษณะการรวมตัว มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันช่วยเหลือกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึกของสมาชิกอย่างใกล้ชิดเพื่อความสำเร็จของการดำเนินงานในหน่วยงานหรือองค์กร

สุมิตรา ทับทิม (2554) ได้กล่าวว่า ประเภททีมของทีมงานนั้นไม่ว่าจะแบ่งทีมรูปแบบใดก็ตาม ทุกทีมในองค์กรต่างมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของงาน แนวคิดหรือตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งประเภทของทีม และอื่นๆ อีกหลายปัจจัย

วูดค็อก (Woodcock, 1989) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ ดังนี้

1) ทีมระดับสูง (Top Team) คือ ทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กรเนื่องจากทีมมีงานที่ต้องกระทำหลากหลาย ทีมงานจึงต้องการสมาชิกที่สามารถแสดงมุมมองขององค์กรได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจมีสมาชิกชั่วคราวเข้ามาร่วมทีมงานด้วยเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนทำให้งานสมบูรณ์ทันเวลา

2) ทีมบริหาร (Management Team) หมายถึง ทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการประสานงานและควบคุมการทำงานของบุคคลอื่นๆ ทีมมักจะจัดหาผู้นำทีมงานในลักษณะวันต่อวันในองค์กร ทีมงานต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิก หลักขององค์กรมีการจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน พัฒนายุทธศาสตร์และบริหารงานระหว่างหน้าที่แตกต่างกัน

3) ทีมปฏิบัติงาน (Operator Team) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์กรเป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเขาให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น ผู้ส่งสินค้า หรือเป็นผู้ให้บริการ

แก่ลูกค้า ณ สถานที่ต่างๆ สมาชิกทีมมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำ

4) ทีมเทคนิค (Technical Team) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กร ในที่นี้มาตรฐานอาจจะเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการให้บริการ แต่ต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้ทีมประเภทนี้มีความต้องการมากยิ่งขึ้น

5) ทีมสนับสนุน (Support Team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำ และเป็นทีมที่อยู่นอกสายงานขององค์กร ทีมงานประเภทนี้ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากหลายฝ่ายหลายแผนก แต่มีคุณลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกหรือทีมอื่น อาจหมายความว่าทีมที่ให้การสนับสนุนโดยทางอ้อมก็ได้ ซึ่งทีมงานประเภทนี้จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบ่อยครั้งที่จะอาจจะมีอาการควบคุมเกิด

รอบบินส์ (Robbins, 2001) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) ทีมงานแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มคนประมาณ 5-12 คนที่อยู่ในแผนกเดียวกัน พบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่อถกเถียงปัญหาการปรับปรุงงานในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นต้น

2) ทีมงานบริหารตนเอง (Self-Managed Work Teams) ทีมงานบริหารตนเองประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 10-15 คนที่ร่วมรับผิดชอบ ทำงานกันด้วยความมีอิสระอย่างสูง กล่าวคือทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบต่องานทั้งหลายที่เคยเป็นอำนาจความรับผิดชอบของหัวหน้า ได้แก่ งานวางแผนและจัดตารางการทำงาน การมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคน การควบคุมดูแลงานของทีมให้เสร็จตามเวลา การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

3) ทีมงานไขว้หน้าที่ (Cross-functional Teams) ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากต่างแผนกที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาเท่ากันแต่มีหน้าที่ต่างกันมาปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกันของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการระดมบุคคลหลากหลายทักษะภายในองค์กรให้มาร่วมกันทำงาน แต่เป็นทีมงานที่บริหารค่อนข้างยากต้องใช้เวลามากในระยะแรกเพื่อสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4) ทีมงานเสมือน (Virtual Teams) เป็นทีมงานที่สมาชิกนั้นอาจอยู่ห่างไกลกันแต่สามารถติดต่อและทำงานร่วมกันได้ด้วยระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยสมาชิกทำงานร่วมกันด้วยเครือข่ายออนไลน์ (On-Line) เพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารต่างพื้นที่ใช้เทคนิค



การประชุมทางไกล (Video Conferencing) หรือใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ทำให้ระบบทางไกลไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอีกต่อไป

สรุปได้ว่า ประเภทของทีมงาน หมายถึง การแบ่งทีมงานสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้นจะมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่อย่างไร การเลือกประเภทบุคคลเข้าแต่ละครั้งนั้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความพร้อมและความสามารถของบุคคลทำงานแต่ละทีม ในทีมย่อมมีความหลากหลายของความคิด ความสามารถ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และนำบุคคลไปสู่เป้าหมายได้ต้องอาศัยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสามัคคี และความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเดียวกัน

#### 2.2.4 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกของทีมมีเป้าหมายและความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทีม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการติดตาม ปรีกษา พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งรัชดา พิธรรมานุวัตร (2556) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมของการทำงานเป็นทีมของ วิฑูรย์ และ ฟรานซิส มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 11 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายร่วมกัน การเปิดเผยและเผชิญหน้า การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบผลงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม บทบาทที่สมดุล และการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม หมายถึง สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือกันเพื่อจุดประสงค์ของงาน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการประสานงานอย่างมีระบบ และสิ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

## 2.2.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

เดวิส (Davis, 1998) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 1) การมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์
- 2) ภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี ต้องมีความสามารถจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก เอาใจใส่ทีมเพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิกมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิก มีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติงานและการติดตามผล

3) การมีเป้าหมายของทีมชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน มีวิธีการทำงานอย่างมีระบบที่สมาชิกเข้าใจดี มีรูปแบบ และการประสานงานอย่างดีเพื่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอและจัดการเงื่อนไขในการเสริมพลังให้ดี

วูดค็อก (Woodcock, 1989) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 11 ประการ ดังนี้

- 1) บทบาทต่างๆ ที่สมดุล
- 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
- 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
- 4) การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง
- 6) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง
- 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 8) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
- 9) การพัฒนาตนเอง
- 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทีม มี 9 ด้าน ดังนี้

1) ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้น (Share vision) เพื่อจะได้เห็นภาพในอนาคตขององค์กรไปพร้อมๆ กับผู้บริหาร โดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้จุดประกายเพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดให้องค์การ

2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร การมีส่วนร่วม ได้แก่ การได้เข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย

3) การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกันด้วยการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน

4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง

5) แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน

7) การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and work assignments) มีการระบุภาระงานและข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย

8) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีมคือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นได้เป็นการนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมเข้ามาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนต้องมีความเป็นภาวะผู้นำร่วมด้วย เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้ เช่น การริเริ่ม ให้ข้อมูล แสวงหาข้อมูล ให้ความกระจ่าง การสรุป การทดสอบวิเคราะห์ ความคิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การผสมผสานความคิดเพื่อแสวงหาจุดร่วม สอบถามตรวจสอบในการตัดสินใจ การสนับสนุน และการประนีประนอม เป็นต้น

9) เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations) สมาชิกทุกคนมีส่วนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้อุปถัมภ์รายการ กลุ่มบุคคลภายนอกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีม ความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยง

ระหว่างกันของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันอาจทำให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่างๆ ที่เอื้ออำนวย การปฏิบัติงานของทีม

แคทเซนบาส์ค และ สมิท (Katzenbach and smith, 1993) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน ดังนี้

1) มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงาน ควรมีสมาชิก 7 หรืออยู่ระหว่าง 5-12 คน ไม่ควรมีจำนวนน้อยหรือจำนวนมากเกินไปจะทำให้ขาดความ สนิทสนมในการทำงานเป็นทีม และความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น

2) มีทักษะที่เสริมต่อทีมงานที่ดี ควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกัน

3) ความผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายเดียวกันของทีมที่ประสบ ความสำเร็จนั้น จะต้องมทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง ซึ่งช่วยให้ สมาชิกของทีมผูกพันต่อกัน

4) แนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาแนวทางในการทำงาน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดเวลาแนวทางการทำงานเป็นทีม นั้นต้องคำนึงถึงพื้นฐาน เศรษฐกิจปัจจุบัน โดยยึดหลักการให้ทุกคนทำงานใกล้เคียงและเท่าเทียมกัน สมาชิกในทีมต้องเข้าใจใน การทำงานเป็นทีม สมาชิกต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ตนเองให้ชัดเจน กำหนดเวลา วางแผน พัฒนา เสริมทักษะ ภาวะผู้นำต่างๆ ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดความขัดแย้งใน การทำงานเป็นทีมได้

5) มีความรับผิดชอบ สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพราะความรับผิดชอบ ในหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม และมีผลต่อความไว้วางใจต่อตนเองและผู้อื่น

โรมิก (Romig, 1996) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกใน ทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ ทันทีที่ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2) การร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3) การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกัน ในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแต่ละบุคคลใน

ทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวนอน เพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบส่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

ดาเยอร์ (Dyer, 1997) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้

1) มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติตามได้ตามเป้าหมาย

2) สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน

3) มีความเชื่อใจไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

4) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

5) สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น

6) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน

7) ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

8) ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด

9) มีโครงสร้างและกระบวนการที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิก

ทีมงาน

เนลสัน และ คลิก (Nelson and Quick, 1997) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1) จำนวนบุคคล การทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองความต้องการได้อย่างเต็มที่

3) การวางแผนร่วมกัน ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้

- 4) การมีส่วนร่วม สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ
- 5) การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ
- 6) ความผูกพันแน่นแฟ้น สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกนั้นเปิดเผยและมีความจริงใจ
- 7) การพึ่งพาอาศัยกัน การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน
- 8) ความร่วมมือประสานกัน การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 9) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน สมาชิกมีเป้าหมายร่วมกัน และความสำเร็จเป็นของสมาชิกทีมงานทุกคน

روبินส์ (Robbins, 2001) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่
- 2) การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก
- 3) การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี
- 4) การจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของ ทีมได้ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหาร ความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

## 2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยเน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม ทั้งนี้ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ข้อ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ข้อ 5 ให้สำนักเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
- 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบัองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายการแบ่งราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ข้อ 6 ไว้ ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (4) กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
- (5) กลุ่มนโยบายและแผน
- (6) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา
- (7) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (8) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 ข้อ 7 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
  - (1.1) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  - (1.2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
  - (1.3) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
  - (1.4) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
  - (1.5) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
  - (1.6) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
  - (1.7) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
  - (1.8) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
  - (1.9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีในงานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
  - (1.10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
  - (2.1) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

- (2.2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
- (2.3) ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
- (2.4) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2.5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (3.1) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
- (3.2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (3.3) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (3.4) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (3.5) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (3.6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (4.1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- (4.2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- (4.3) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- (4.4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- (4.5) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- (4.6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (5.1) วางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง

- (5.2) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (5.3) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (5.4) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (5.5) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จ ความชอบ และทะเบียนประวัติ
- (5.6) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (5.7) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่างๆ
- (5.8) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- (5.9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (6.1) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง
- (6.2) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน
- (6.3) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- (6.4) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (6.5) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (6.6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (6.7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (7.1) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

- (7.2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (7.3) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา
- (7.4) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษารวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
- (7.5) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- (7.6) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา
- (7.7) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผล และนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา
- (7.8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- (8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (8.1) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา
- (8.2) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- (8.3) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น
- (8.4) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา
- (8.5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- (8.6) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- (8.7) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (8.8) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- (8.9) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(8.10) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(8.11) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(8.12) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(8.10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(9.1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(9.2) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(9.3) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(9.4) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(9.5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 2.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ตั้ง เลขที่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาสุรเสนา ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 โทรศัพท์ 038-272062 Website [www.chon1.go.th](http://www.chon1.go.th) สถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบางบึง อำเภอหนองใหญ่ รวมทั้งหมด 82 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากร 1,338 คน ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำ การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน ก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ

1) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเสมอภาค

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะทักษะการเรียนรู้สู่สากล

3) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4) ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

5) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

7) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

8) บูรณาการการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

ค่านิยมองค์กร

1) C : Commitment (มุ่งมั่นทำงาน)

2) H : Happy service (บริการด้วยไมตรี)

3) O : Open Mind (มีจิตสาธารณะ)

4) N : Non-Graded (ปฏิบัติเท่าเทียม)

5) 1 : 1<sup>st</sup> in Service (ยอดเยี่ยมบริการ)

“มุ่งมั่นทำงาน บริการด้วยไมตรี มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติเท่าเทียม ยอดเยี่ยมบริการ”

วัฒนธรรมองค์กร

“คุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ”

เป้าประสงค์

1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงเสมอภาค

2) ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย

3) ผู้เรียนระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคนมีคุณภาพคุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้

ในศตวรรษที่ 21

4) ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีค่านิยมหลัก

ของคนไทย 12 ประการ

5) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงสายงานและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด มีการบูรณาการการบริหารจัดการ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมาตรฐานสถานศึกษา

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด บูรณาการการจัดการศึกษา เพื่อรองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด พัฒนาสื่อนวัตกรรม ระบบข้อมูลสารสนเทศและนำเทคโนโลยีไปใช้ เพื่อการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

10) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัด มีงานวิจัยที่สามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป้าประสงค์

4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ





### 2.3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ตั้ง หมู่ 7 ถนนสายพนัสนิคม-ทุ่งเหียง ตำบลบ้านช้าง อำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี 20140 Website [www.chon2.go.th](http://www.chon2.go.th) สถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ อำเภอนนทบุรี อำเภอพานทอง อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์ รวมทั้งหมด 112 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากร 1,214 คน ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กรวัฒนธรรมองค์กร เป้าประสงค์ และนโยบาย ดังต่อไปนี้

#### วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

#### พันธกิจ (MISSION)

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

#### ค่านิยม (Values)

“มุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่ความโปร่งใส ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล”

#### CHON 2 Core Values

C : Commitment (มุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้ )

H : Honesty (ควบคู่ความโปร่งใส)

O : Organic (ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต)

N : Network (มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย)

2 : Togetherness (ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล)

#### เป้าประสงค์

- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

กลยุทธ์

1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

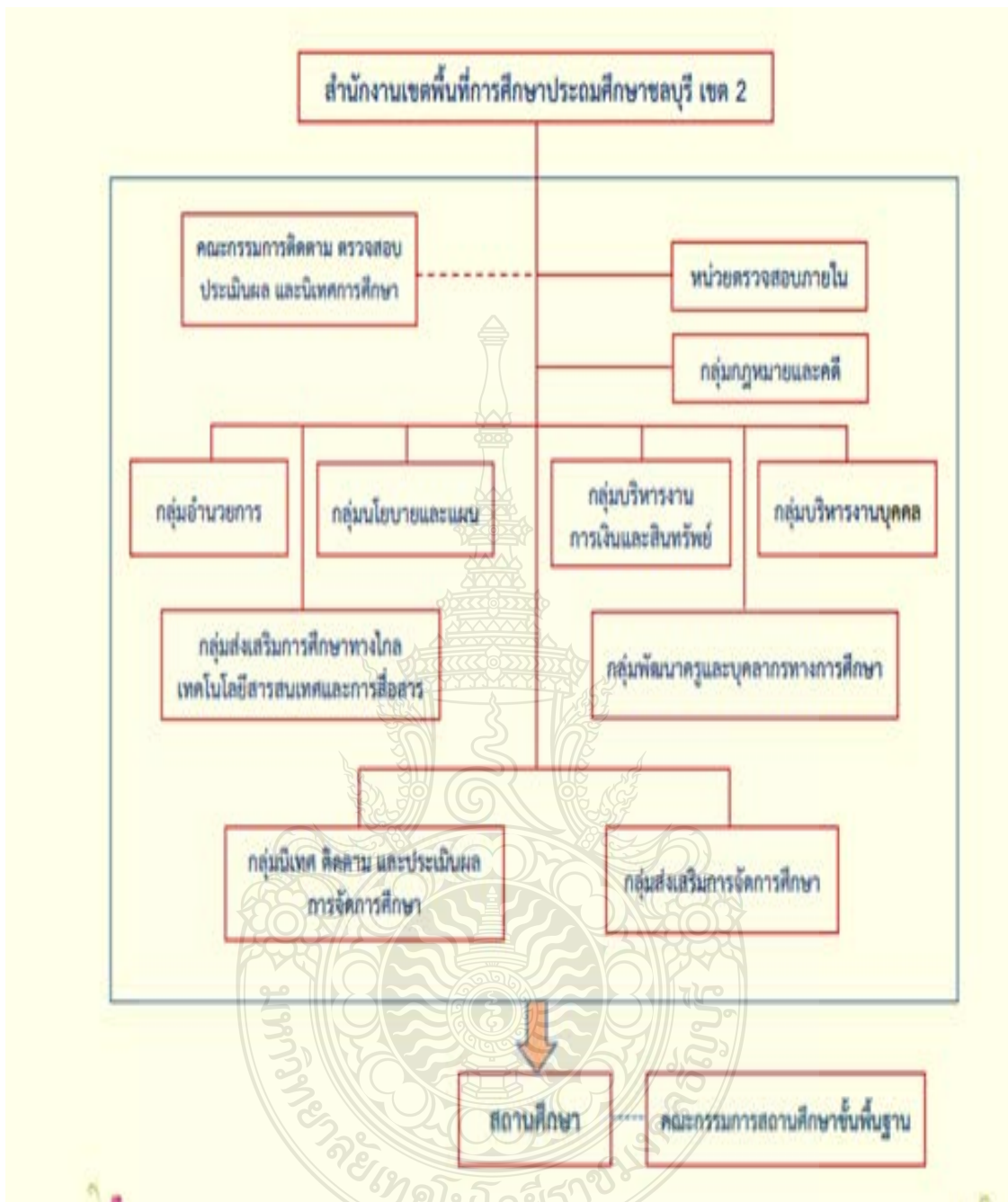
2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

4) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ





ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2  
ที่มา : กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

### 2.3.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ตั้ง เลขที่ 14/42 หมู่ 4 ตำบลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150 Website [www.chon3.go.th](http://www.chon3.go.th) สถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ คือ อำเภอกะสีซัง อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง และอำเภอสัตหีบ รวมทั้งหมด 81 โรงเรียน จำนวนครูและบุคลากร 2,078 คน ได้นำนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับบริบท ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 และกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2559 – 2562 ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ

- 1) ส่งเสริม สนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
  - 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
  - 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ  
ค่านิยมองค์กร  
พัฒนาคน มุ่งผลสัมฤทธิ์งาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สู่มาตรฐานสากล  
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- 1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
  - 2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
  - 3) ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
  - 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

### กลยุทธ์

- 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทาง
  - (1.1) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
  - (1.2) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
- 2) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ แนวทาง
  - (2.1) เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย
  - (2.2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 3) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทาง
  - (3.1) ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการสื่อสาร สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต
  - (3.2) เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน
  - (3.3) ส่งเสริมให้องค์กรคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนและสังคม
- 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แนวทาง
  - (4.1) สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
  - (4.2) ส่งเสริมให้องค์กรคณะบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน
  - (4.3) พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
  - (4.4) พัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน
  - (4.5) ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ.



## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

กิตติ คุณสมบัติ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2) เพื่อการเปรียบเทียบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย ในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า 1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แจ่มใส กรมรินทร์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า จำแนกวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในทุกด้าน 3) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การบริหารงานเมื่อเปรียบเทียบโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

นิตยา ปัญญาประดิษฐ์ (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อส่งเสริมแนวทางในการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านหลักการบริหารตนเอง ด้านหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามลำดับ

นงคราญ ศรีเมือง (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวความคิดการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ควรพัฒนาจากปัญหาที่มากที่สุดไปหาปัญหาที่น้อยที่สุด ดังนี้ ในด้านหลักนิติธรรม บริหารงานโดยยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ด้านหลักคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความอดทน อดกลั้น และมีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง ด้านหลักความโปร่งใส มีผู้รับผิดชอบด้าน



การเงิน บัญชี และพัสดุ อย่างชัดเจน ด้านหลักการมีส่วนร่วม สถานศึกษามีกิจกรรมร่วมกับชุมชนสม่ำเสมอ ด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนึกในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ละทิ้งงาน ด้านหลักความคุ้มค่า สถานศึกษาจัดบริการให้นักเรียนหรือผู้เข้ามาติดต่อราชการได้รับความสะดวกรวดเร็ว

วิศรา บุญธรรม (2560) ได้กล่าวว่า การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉรา จงดี (2560) ได้กล่าวว่า การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานที่เกี่ยวข้องการทำงานเป็นทีม

ชุกววัฒน์ ปุ๋งบางกระตี (2558) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร แนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร แนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ควรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นการวางแผน อาทิ ผู้บริหารระดับกลางควรร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการออกแบบระบบบริหารบุคคลในด้านการสรรหา รักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับรูปการทำงานเป็นทีม ขั้นการนำแผนสู่การปฏิบัติ อาทิ ผู้บริหารระดับกลางควรร่วมกับผู้บริหารระดับสูงมอบหมายภารกิจการแก้ปัญหาแก่บุคลากรเป็นทีม ตามแนวทางการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ และขั้นการประเมินผล อาทิ ผู้บริหารระดับกลางควรรวบรวมข้อมูล สรุปการแก้ปัญหาของทีม และนำผลมาประชุมกับทีมงาน เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน เสริมจุดแข็ง และชี้แนะแนวทางการพัฒนาที่สร้างสรรค์

ธนพัชร สมใจ (2552) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษาประสิทธิผลของทีมกู้ชีพและการทำงานเป็นทีมโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุประสบการณ์การทำงานกู้ชีพและการได้รับการอบรมกับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการกู้ชีพโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขอบเขตการวิจัย 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลกู้ชีพในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่ง

ปฏิบัติงานในศูนย์กู้ชีพมาแล้วเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี 2) กลุ่มประชากรพยาบาลกู้ชีพซึ่งปฏิบัติในศูนย์กู้ชีพโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาแล้วเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี โดยการสุ่มขั้นตอน 3) ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลการทำงานเป็นทีมและพัฒนาประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ การทำงานเป็นทีม (1) การรับผิดชอบตามหน้าที่ (2) การรวมกันกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับเป้าหมาย (3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า (4) การสนับสนุนและไว้วางใจ (5) การให้ความร่วมมือและความขัดแย้ง วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว (7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (8) การทบทวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ (9) การพัฒนาบุคคล (10) การมีสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกทีม (11) การติดต่อสื่อสารที่ดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของทีมกู้ชีพและการทำงานเป็นทีมโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ( $x=3.77$  และ  $3.79$  ตามลำดับ) 2) การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .08$ ) 3) อายุ ประสบการณ์การทำงานกู้ชีพและได้รับการอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมกู้ชีพ

นนทิญา ฟองมี (2554) ได้กล่าวว่า การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกรอบการศึกษาค้นคว้า โดยการสังเคราะห์ตัวแปรจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ 9 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม 2) การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม 3) การมีส่วนร่วม 4) การสื่อสารแบบเปิดเผย 5) การไว้วางใจเชื่อใจกัน 6) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 7) การกำหนดบทบาทหน้าที่ 8) ภาวะผู้นำในทีม 9) การมีมนุษยสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง คศ.3 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง คศ.1-2 หรือเทียบเท่า เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม แตกต่างกันในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนการมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือกันแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

จิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร และครูที่ส่งต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม

การตัดสินใจของผู้บริหารและครู โดยจำแนกตามประสพการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตัวแปรที่ศึกษา ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสพการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (3) การปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิด (4) การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง (5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ตอนที่ 2 การสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 1) ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครู 2) ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน (2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย (3) การปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิด (4) การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง (5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกันและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้  $Y = 1.205 + 0.718X$

สัมมนา สีมุ่ย (2553) ได้กล่าวว่า การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคคล องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามตัวชี้วัดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ ปาร์คเกอร์ 12 ประการ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการศึกษามีทั้งสิ้น 9 แห่ง ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความ

คิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่า มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สุमितตรา ทับทิม (2554) ได้กล่าวว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคคลสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามกลุ่มที่ปฏิบัติงาน พบว่า 1) ภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ 2) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมหมาย เทศขำ (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 2) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ขอบเขตการศึกษา การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน

การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รุ่งรัชดา พิธธรรมานวัตร (2556) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและ เจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 2) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้ พนักงานและเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้าน มั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเจริญ ตามลำดับ 3) ความคิดเห็นของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานและเจ้าหน้าที่มีความเห็นด้วยมากในด้านความ รับผิดชอบเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน เป็นลำดับสุดท้าย

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการ ทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการ

ทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17  
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

ดีลันซี (Delaney, 2000) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กระบวนการตัดสินใจ  
ในหลักสูตรการเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน ต่อการกำหนดหลักสูตร  
การสอนของโรงเรียนมีผลต่อวิสัยทัศน์ และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การใช้วิธีสื่อสารที่เหมาะสม และ  
การสื่อสารสองทางจะเกิดประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน

โกลด์ (Gold, 2000) ได้กล่าวว่า การให้ชุมชนในเขตพื้นที่การบริการของโรงเรียนมี  
ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมไปถึงความ  
ต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องและปฏิสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้ปกครอง ชุมชน และนักการศึกษา ชุมชนมีรายได้ต่ำจะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
และระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษา

ไพร์เออร์ (Pryor, 2005) ได้กล่าวว่า การระดมกำลังการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมือง  
สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจาก  
ความต้องการของชุมชน โรงเรียนควรจะกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพยายามสร้างความร่วมมือ การหวังพึ่งให้  
ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

โรบินสัน (Robinson, 1994) ได้กล่าวว่าเรื่อง ผู้บริหารในทีมงาน ซึ่งศึกษาโดยทำการ  
ประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่  
ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) เงื่อนไขใดๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิด  
ขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับ โครงสร้างขององค์การ 2) สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่  
แสดงออกถึงการทำงานกลุ่มที่ดี มีทักษะ และสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการ  
พัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม 3) วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้  
ความร่วมมือ 4) การเข้าร่วมของสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึงความคิดของคำว่า “ทีม”

แคทเซนบาส (Katzenbach, 1997) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ  
ผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากความสามารถ  
ที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่ง  
หน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน



แมคเกรเกอร์ และ เบอวิส (McGregor & Burvis, 1970) ได้กล่าวว่าเรื่อง การศึกษา บทบาทของผู้นำทีมในด้านของการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร จะต้องเป็นแบบสองทาง โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ จึงจะทำให้ผู้นำทีมและสมาชิกทุกคนมีความ เข้าใจได้ตรงกัน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันที่จะนำไปสู่ความชัดเจนในการทำงานได้

ออสติน และ บอลด์วิน (Austin & Baldwin, 1991) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความร่วมมือ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะบทบาททางด้านการสอนและงานวิจัย ซึ่งการ ร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการ สื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาทและสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ใน กลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงานขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ดังกล่าวมา พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยความร่วมมือของครูเป็นอย่างดี โดยการกำหนดให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ผู้อำนวยการต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างบรรยากาศการทำงาน อย่างสร้างสรรค์ เป็นแรงบันดาลใจ สามารถชักนำให้ครูมาร่วมกันทำงานให้สำเร็จถึงเป้าหมายวางไว้ สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เพื่อศึกษาและหาแนวทางการ ทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และนำข้อมูลไปในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแก่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์ ต่อการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีวิธีดำเนินการ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

#### **ตอนที่ 1 ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี**

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

##### 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 275 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 5,804 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2, 3)

(1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2562 จากสถานศึกษา 275 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามสถานภาพและเทียบสัดส่วนจากประชากรตามขนาดของสถานศึกษา ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของแต่ละกลุ่มย่อย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครีจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 360 คน

## 2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จากแนวคิด โรมมิ่ง (Romig, 1996) องค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- (1) การติดต่อสื่อสาร
- (2) การร่วมมือ
- (3) การประสานงาน
- (4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- (5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## 3) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 4) การสร้างและตรวจหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 แบบ ดังนี้ การสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
  - ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

- เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
- $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
- n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) การร่วมมือ
- 3) การประสานงาน
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1978) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตามลำดับดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 360 ชุด และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวันและเวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามครบ 100% ตามที่ต้องการ

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

#### 6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และลงรหัส (Coding) แล้วนำมาจัดระบบและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

(6.1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงหาความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

(6.2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 0.00–0.99	หมายถึง	ไม่มีการทำงานเป็นทีม

สำหรับในส่วนของการเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากข้อมูลปลายเปิดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญตามส่วนประกอบของประเด็นคำถาม และสำหรับในส่วนของการเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากข้อมูลปลายเปิด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยสรุปประเด็นสำคัญตามส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ในแต่ละรายการข้อมูลตามประเด็นที่กำหนดไว้

## **ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี**

การศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

### **1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีผลการประเมินสถานศึกษาภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รวมจำนวน 6 คน

## 2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จากแนวคิด โรมมิ่ง (Romig, 1996) องค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) การร่วมมือ
- 3) การประสานงาน
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question)

## 3) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่มีผลการประเมินสถานศึกษาภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รวมจำนวน 6 คน

## 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(4.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(4.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญโทขึ้นไป กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 รวมจำนวน 6 คน

(4.3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติเพื่อใช้ในการความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างนี้มีผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

รายการ	จำนวน	
	(n=360)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	155	43.10
หญิง	205	56.90
รวม	360	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	253	70.30
ปริญญาโท	107	29.70
รวม	360	100
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	156	43.30
6 - 10 ปี	50	13.90
11 - 15 ปี	154	42.80
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี ดังตารางที่ 4.2 - 4.7

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและจำแนก  
เป็นรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	n=360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การติดต่อสื่อสาร	3.76	0.99	มาก	3
2. การร่วมมือ	3.70	0.91	มาก	4
3. การประสานงาน	3.86	0.93	มาก	1
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.65	0.93	มาก	5
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.92	มาก	2
รวม	3.75	0.93	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า คือ มีการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.93) รองลงมา การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง  
( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=0.92) และการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.65$ , S.D.=0.93)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	n=360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และ ความจริง ในการทำงาน	3.66	1.11	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความ แตกต่างระหว่างบุคคล	4.07	0.93	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน	3.72	0.98	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู มีทักษะในการฟัง อย่างลึกซึ้ง	3.77	0.92	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบ ข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย	3.55	1.06	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีมีควบคุมและสั่งงาน โดยนำ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว	3.73	1.06	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความคุ้นเคย และมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน อยู่เสมอ	3.91	0.93	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารสร้าง แรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม	3.71	0.99	มาก	6
รวม	3.76	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ , S.D.=0.99)  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่าง  
บุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความคุ้นเคย  
และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน อยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.=0.93) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส  
ให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.55$ , S.D.=1.06)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ

การร่วมมือ	n=360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาของ การแบ่งปัน เช่น การให้คำปรึกษาคำแนะนำ ชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน	3.66	1.11	มาก	7
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษา ในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน	4.07	0.93	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงาน แบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	3.72	0.98	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นหาศักยภาพในการ ทำงานของครู และสนับสนุนการแสดงศักยภาพ อย่างเต็มที่	3.77	0.92	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.55	1.06	มาก	9
6. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ	3.73	1.06	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติงาน	3.91	0.93	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ได้เป็นอย่างดี	3.71	0.99	มาก	6
9. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทั้งในและนอกเวลาราชการ	3.45	1.04	ปาน กลาง	10
10. ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง	3.58	1.07	มาก	8
11. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในตัวครูในการทำงาน ให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.60	1.06	มาก	8
รวม	3.70	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ , S.D.=0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.=0.93) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.45$ , S.D.=1.06)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

การประสานงาน	n=360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.86	0.91	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายโรงเรียน	3.93	0.84	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.84	0.72	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่พึงพาอาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา	3.65	0.94	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างเหมาะสม	3.89	0.93	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี	3.49	1.01	ปานกลาง	9
7. ผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน	4.15	0.92	มาก	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.86	1.02	มาก	6

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน  
(ต่อ)

การประสานงาน	n = 360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
9. ผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง	4.14	1.15	มาก	2
รวม	3.86	0.93	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=1.15) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.93) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.=1.01)

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิด  
สร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์	n=360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน	3.91	0.93	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ	3.76	0.93	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจให้ครูในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์	3.71	0.91	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงานร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ	3.73	0.93	มาก	4

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี การมีความคิด  
สร้างสรรค์ (ต่อ)

	การมีความคิดสร้างสรรค์	n=360		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ อันดับที่
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีเปิดใจกว้างในการ รับฟังความคิดเห็นของครู	3.43	1.00	ปาน กลาง 8
6.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารสร้าง แรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม	3.60	0.98	มาก 7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้คำแนะนำ ในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่	3.61	0.96	มาก 6
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.48	0.99	ปาน กลาง 9
9.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูมา ประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.46	0.99	ปาน กลาง 10
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.76	มาก 2
	รวม	3.65	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.65,  
S.D.=0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการ  
ทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$ =3.91, S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู  
พัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$ =3.89, S.D.=0.76) และผู้บริหารสถานศึกษา  
นำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย  
ต่ำที่สุด ( $\bar{X}$ =3.46, S.D.=0.99)



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุง  
อย่างต่อเนื่อง

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	n = 360			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาและถ่ายทอดให้ครู เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพงาน	3.82	0.77	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.99	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมเข้ากับบริบทสถานศึกษา และครู	3.66	0.91	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.91	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.93	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.98	0.78	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา	3.88	0.91	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	3.66	0.92	มาก	9
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูในการพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา	3.78	1.01	มาก	6
10. ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้	3.53	1.10	มาก	10
รวม	3.78	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้นและ เห็นความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.78) และ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.=1.10)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี สามารถสรุปแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ได้ดังนี้

#### 1) การติดต่อสื่อสาร

ประเด็นการเปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ที่ภาษา ชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางบุคลิกภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษามีบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง ยิ้มแย้ม แจ่มใส ครูจึงมีความกล้าซักถามข้อสงสัย ยอมรับฟัง เหตุผลความจำเป็นของแต่ละบุคคล ส่วนทางด้านเทคโนโลยีปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทต่อการติดต่อ สื่อสารเป็นอย่างมากในวงการการศึกษา เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มาใช้ ในการทำงานทำให้การทำงานง่ายขึ้น ตัวอย่างการสื่อสารโดยตรงผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มโรงเรียน ส่วนตัว และการสื่อสารโดยทางอ้อมผ่านแอปพลิเคชัน เฟสบุ๊ก บังบอภิวีชีวิตได้อย่างชัดเจน สามารถ รับส่งข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานให้มีประโยชน์ การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญกับ องค์กรทุกหน่วยงาน เมื่อมีโอกาสการติดต่อสื่อสารได้ซักถามข้อสงสัยต้องเลือกเวลาและสถานที่เหมาะสม กับเรื่องที่ต้องการที่จะสื่อสารด้วย

#### 2) การร่วมมือ

ประเด็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหาร จากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานได้ ผู้บริหาร สถานศึกษามีหน้าที่คอยให้ความรู้ในการทำงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเมื่อเกิดปัญหาในการ

ทำงาน และติดตามการทำงานเป็นระยะๆ เข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาก็กำลังใจในระหว่างการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีงามต่อผลสำเร็จของการทำงานให้เป็นในทิศทางเดียวกัน

### 3) การประสานงาน

ประเด็นการส่งเสริมให้ครูการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา อาจจะยกเว้นแต่ละกรณี เพราะบางกรณีสามารถสอบถามหรือติดต่อได้โดยตรง ไม่เป็นผลเสียตนเองและหน่วยงานนั้น ผู้บริหารควรนำประสบการณ์ความรู้เรื่องการประสานงานที่มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ โดยแนะนำวิธีการโดยทันทีที่พบปัญหาในการประสานงาน ไม่ควรปล่อยให้ปัญหานั้นมีเวลายาวนาน โดยใช้วิธีแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานกับคณะครูได้รับฟังและนำกลับมาใช้การทำงานต่อไป

### 4) การมีความคิดสร้างสรรค์

ประเด็นการนำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดให้การทำงานอึดอัดจนเกินไป รับฟังความคิดเห็นข้อมูลของครู การแสดงความคิดเห็นของครูแต่ละท่านมีความคิดแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพิจารณาเหตุและผลความเป็นไปได้ เพื่อนำไปพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา

### 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการมองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครู จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน ไม่ว่าเราจะทำงานใดก็ตามปัญหาเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ การแก้ปัญหามีหลายวิธีขึ้นอยู่กับชนิดของงาน วิธีการแก้ปัญหาอย่างหนึ่งอาจแก้ปัญหาอีกอย่างหนึ่งไม่ได้ และการแก้ปัญหาอาจจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น จึงควรยึดหลักการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เสียเวลาหลงทางและสับสน วิธีการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุค้นหาสาเหตุที่แท้จริงที่ครูเผชิญหาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละบุคคล เช่น การนิเทศติดตาม การบันทึกการสอนต่างๆ ติดตามผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อป้องกันการเกิดข้อบกพร่องด้วยการปรับวิธีการใหม่ และนำเข้าที่ประชุมในบางกรณีที่เป็นปัญหาส่วนรวม

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี และเพื่อหาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 และประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

5.1.2.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ,  $S.D.=0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=3.86$ ,  $S.D.=0.93$ ) รองลงมา การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.78$ ,  $S.D.=0.92$ ) และการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.65$ ,  $S.D.=0.93$ )

5.1.2.2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.76$ ,  $S.D.=0.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}=4.07$ ,  $S.D.=0.93$ ) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน อยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.91$ ,  $S.D.=0.93$ ) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ชักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้เปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.55$ ,  $S.D.=1.06$ )

5.1.2.3 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ ,  $S.D.=0.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.07$ , S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.=0.93) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและ นอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.45$ , S.D.=1.06)

5.1.2.4 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$ , S.D.=0.93) เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=1.15) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.93) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำ ( $\bar{X}=3.49$ , S.D.=1.01)

5.1.2.5 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.65$ , S.D.=0.93) เมื่อ พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานเพื่อให้ เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.76) และผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็น ของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.46$ , S.D.=0.99)

5.1.2.6 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=0.92) เมื่อ พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญ ของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.93) รองลงมา ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.78) และผู้บริหาร สถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}=3.53$ , S.D.=1.10)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี สามารถสรุปแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ได้ดังนี้

### 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ประเด็นการเปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผยจากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุกๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ที่ภาษาชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง ยิ้มแย้ม แจ่มใส ครูจึงมีความกล้าซักถามข้อสงสัย ยอมรับฟังเหตุผลความจำเป็นของแต่ละบุคคล ส่วนทางเทคโนโลยี ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมีบทบาทต่อการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างมากในวงการการศึกษา เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มาใช้ในการทำงานทำให้การทำงานง่ายขึ้น ตัวอย่าง การสื่อสารโดยตรงผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์กลุ่มโรงเรียน ส่วนตัว และการสื่อสารโดยทางอ้อมผ่านแอปพลิเคชัน เฟสบุ๊ก บ่งบอกวิถีชีวิตได้ชัดเจน สามารถรับส่งข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานให้มีประโยชน์ การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญกับองค์กรทุกหน่วยงาน เมื่อมีโอกาสการติดต่อสื่อสารได้ซักถามข้อสงสัยต้องเลือกเวลาและสถานที่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการที่จะสื่อสารด้วย

### 2) ด้านการร่วมมือ

ประเด็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยให้ความรู้ในการทำงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและติดตามการทำงานเป็นระยะๆ เข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจในระหว่างการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีงามต่อผลสำเร็จของการทำงานให้เป็นในทิศทางเดียวกัน

### 3) ด้านการประสานงาน

ประเด็นการส่งเสริมให้ครูการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา อาจจะยกเว้นแต่กรณี เพราะบางกรณีสามารถสอบถามหรือติดต่อได้โดยตรงไม่เป็นผลเสียตนเองและหน่วยงานนั้น ผู้บริหารควรนำประสบการณ์ความรู้เรื่องการประสานงานที่มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ โดยแนะนำวิธีการโดยทันทีที่พบปัญหาในการประสานงาน ไม่ควรปล่อยให้ปัญหานั้นมีเวลาระยะนาน โดยใช้วิธีแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานกับคณะครูได้รับฟังและนำกลับมาใช้การทำงานต่อไป

#### 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ประเด็นการนำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดให้การทำงานอึดอัดจนเกินไป รับฟังความคิดเห็นข้อมูลของครู การแสดงความคิดเห็นของครูแต่ละท่านมีความคิดแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพิจารณาเหตุและผลความเป็นไปได้ เพื่อนำไปพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา

#### 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประเด็น การมองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครู จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุค้นหารากสาเหตุที่แท้จริงที่ครูเผชิญ หาแนวทางที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละบุคคล เช่น การนิเทศติดตาม การบันทึกการสอนต่างๆ ติดตามผลการทำงานเป็นระยะ เพื่อป้องกันการเกิดข้อบกพร่องด้วยการปรับวิธีการใหม่ และนำเข้าที่ประชุมในบางกรณีที่เป็นปัญหาส่วนรวม

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ดังต่อไปนี้

5.2.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารจัดการที่มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริง ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถติดต่อสื่อสารได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน มีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง เปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผยให้ครูเกิดความคิดความคิดคล้อยตามได้ อีกทั้งหน่วยงานย่อยในโรงเรียนโดยนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการควบคุมสั่งงาน ทำให้มีความคุ้นเคยและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีมุ่ย (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการ

สื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทีมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และช่วยกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัชร สมใจ (2552) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของทีมกีฬารองพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ด้านการสื่อสารที่ดีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยสามารถส่งข่าวไปยังศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการได้อย่างสะดวกตามขั้นตอนทุกครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันให้ความช่วยเหลือสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิญา พงมี (2554) ได้กล่าวว่า การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานและค้นหาศักยภาพในการทำงานของครู และสนับสนุนการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการปฏิบัติงานหรือมีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติ ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้ ซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาคำแนะนำ รับฟังเหตุผล ชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย เทศขำ (2554) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมิตตรา ทับทิม (2554) ได้กล่าวว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพเรเออร์ (Pryor, 2005) ได้กล่าวว่า การระดมกำลังการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมืองสำหรับการจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจากความต้องการของชุมชน โรงเรียนควรจะกระตือรือร้นในการพยายามสร้างความร่วมมือ การหวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออสติน และ บอลด์วิน (Austin & Baldwi, 1991) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงานโดยเฉพาะบทบาททางด้านการสอนและงานวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาทและสามารถใช้ความแตกต่างให้



เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่น ผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

5.2.3 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน และครูได้รับมอบหมายในการจัดทำบันทึก รายงานการประชุมทุกครั้ง การประชุมทุกครั้งมีการร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และนโยบายโรงเรียน และส่งเสริมครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครองและ ชุมชนได้อย่างเหมาะสม โดยการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน มีบรรยากาศการทำงานที่พึงพาอาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดีลันซี (Delaney, 2000) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ของผู้ปกครอง กระบวนการตัดสินใจในหลักสูตรการเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนต่อการกำหนดหลักสูตรการสอนของโรงเรียนมีผลต่อวิสัยทัศน์ นักการศึกษา และมีความคิดเห็น แตกต่างกัน การใช้วิธีสื่อสารที่เหมาะสม และการสื่อสารสองทางจะเกิดประโยชน์ในกระบวนการ ตัดสินใจ และทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพร์เออร์ (Pryor, 2005) ได้กล่าวว่า การระดมกำลังการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมืองสำหรับการจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจากความต้องการของชุมชน โรงเรียนควรจะ กระตือรือร้นในการพยายามสร้างความร่วมมือ การหวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน

5.2.4 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกันพัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ โดยสนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษา ดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการสร้างสรรค์ งานใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่ มีทักษะการ สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ตีเปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็น และ ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์นำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางาน ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมวัฒน์ ปุงบางกระตี (2558) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

5.2.5 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน ครูได้พัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ และสนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่ ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีทักษะการสื่อสารสร้างบันดาลใจ และทักษะการแก้ไขปัญหาแล้วสามารถนำความคิดเห็นของครูมา ประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17 พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560) สอดคล้องงานวิจัยด้านการปรึกษาหารือและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยรวมระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานมีการแก้ปัญหา ด้วยการใช้เหตุผล โกลด์ (Gold, 2000) ได้กล่าวว่า การให้ชุมชนในเขตพื้นที่การบริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมไปถึงความต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องและปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปกครอง ชุมชน และนักการศึกษา ชุมชนมีรายได้ต่ำจะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษา

### 5.3 ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุกๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ที่ภาษาชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรง ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางบุคลิกภาพ ทางเทคโนโลยี

5.3.2 ด้านการร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหาร

จัดการโดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

5.3.3 ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ โดยแนะนำวิธีการทันทีที่พบปัญหาในการประสานงานไม่ควรปล่อยให้ปัญหานั้นมีเวลาระยะนาน โดยใช้วิธีแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานกับคณะครูได้รับฟังและนำกลับมาใช้การทำงานต่อไป

5.3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดในการทำงานจนรู้สึกอึดอัดมากเกินไป

5.3.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงที่ครูเผชิญและช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

5.4.2 ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการทำงานเป็นทีมว่าเป็นอย่างไร

5.4.3 ควรศึกษาทักษะภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี

## บรรณานุกรม

- กิตติ คุณสมบัติ. (2556). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จรรณี แก้วเอี่ยม. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการ  
ปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- แจ่มใส กรมรินทร์. (2556). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
บูรพา).
- ชุนวัฒน์ ปุ่บงกระดี. (2558). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมแก้ปัญหา  
เชิงสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ธนพัทร สมใจ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการทำงานเป็นทีมกู้ชีพโรงพยาบาล  
ชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา  
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นงคราญ ศรีเมือง. (2556). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- นิตยา ปัญญาประดิษฐ์. (2556). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี).
- นันทิญา พองมี. (2554). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระสกล ฐานธมโม. (2556). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา  
ในจังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (มกราคม-เมษายน 2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม, 2(1).
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง).
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล  
เมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ยุคตันทน์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอ  
คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- รุ่งรัชดา พิธีธรรมานุกั้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็น  
ทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ  
เขต 13 กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ  
เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- วริศรา บุญธรรม. (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด  
ระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
รำไพพรรณี).
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการ  
ทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สมหมาย เทศขำ. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตาม  
ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พิษณุโลก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัมพันธ์ สี่หมุย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปริญญาชน.
- สุมิตรา ทับทิม. (2554). การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- เอกพจน์ โพธิวรรณ. (2557). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Austin, A. E., & Baldwin, G. B. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington: School of Education and Human Development.
- Campbell, B. J. (1979). *Understanding Information System Foundation for Control*. New Delhi, India: Prentice-Hall of India.
- Cronbach, Lee J. (1978). *Essential of psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Delaney. (2000). *Parent Participation in District-level Curriculum Decision-Making : A Year in The Life of A School District*. Proquest Digital Dissertations.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Donnellon, A. (2006). **Leading teams: expert solutions to everyday challenges**. Harvard Business School Press.
- Davis, F. D. (1998). **Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology**. Singapore: McGraw-Hill.
- Dyer, W. G. (1997). **Team-Building : Issue and Alternatives**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Gold, S. E. (2000). **Community Organizing at a Neighborhood High School : Promises And Dilemmas in Building Parent-Educator Partnership and Collaborations**. Proquest. [n.p.].
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education** (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hogg, M. A., & Graham, M. V. (1988). **Social psychology** (2<sup>nd</sup> ed.). London: Prentice-Hall Europe.
- Johnson, D. W., and Johnson, F. P. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill** (8<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, Robert V., and Morgan. (1970). Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities". **Journal for Education and Psychological Measurement**.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (1972). **Principal of management: An analysis of managerial function**. New York: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J. R. (1997). The myth of the Top Management Team (Performance issue in work). **Harvard Business Review**, 2(4): 34-54.
- Katzenbach, J. R., and Smith, D. K. (1993). **The Wisdom of Teams : Creating the High performance Organization**. Boston: Harvard Business School.
- McGregor, D., & Burvis. (1970). **Team leadership in action**. Saint Louise: The C. V. Mos.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). **Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges**. New York: West Publishing.
- Likert, R. (1976). **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Luecke, R. (2004). **Harvard Business Essentials: Creating teams with an edge: The complete skill set to build powerful and influential teams.** Rutgers University Press.
- Parker, G. M. (1990). **Team players and team work: The new competitive business strategy.** San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Robinson, G. C. (1994). **Managers in Team : How Valuing Individualism or Collectivism Affects Their Participation.** Dissertation Abstracts International, 55(04).
- Robbitt, H. R., et al. (1974). **Organizational behavior Understanding and prediction.** Englewood: [n.p.].
- Robbins, S. (2001). **Organization Behavior** (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Romig, D. (1996). **Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Structured Teamwork.** Chicago: Irwin.
- Pryor, J. (2005). Can Community Participation Mobilise Social Capital for Improvement of Rural Schooling? A Case Study From Ghana. **Journal of Taylor and Francis, 35(4): 193-203.**
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual: Gower Aldershot. UK: [n.p.].**
- Woodcock, M., and Francis, D. (1994). **Team Building Strategy.** New Hampshire: Gower.



ภาคผนวก



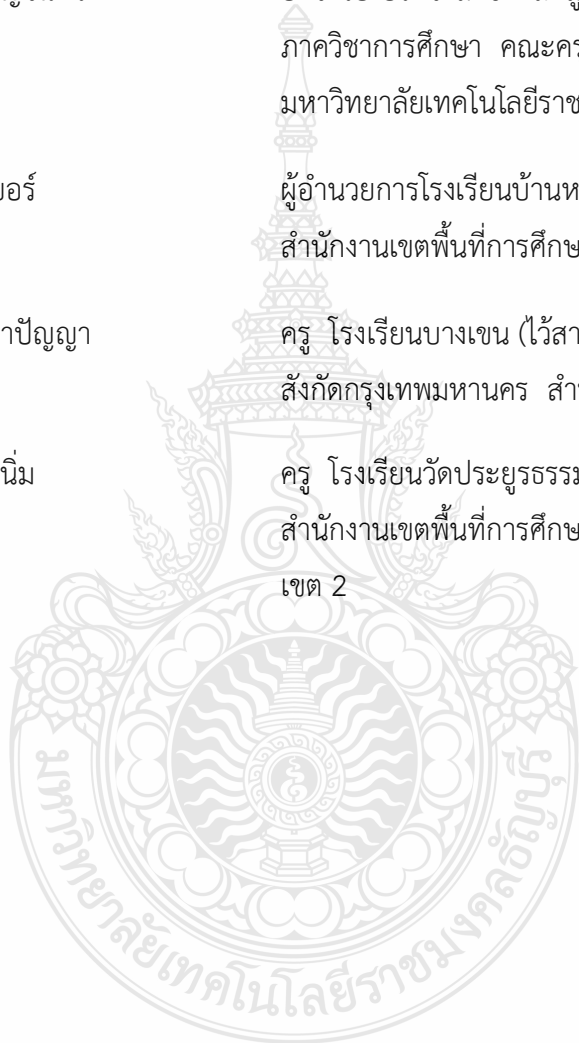


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอเช่าทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน  
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.ปาริชาติ เวเบอร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปรือ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
4. ดร.อิทธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)  
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหลักสี่
5. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี  
เขต 2



ที่ ถว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๘๖๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ณ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสวียน เจนเข้ว่า

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาการและวิจัย งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐-๒๕๕๔-๕๑-๕๗๑๓

ที่ อว ๐๖๔๕.๐๖/ ๒๔ ๐๓

วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๖๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๔ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปาริชาติ เวเบอร์

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๘๖๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ถ. หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อธิคุณ สีนธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๑๘๖๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เปรี้ยวนันทน์

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๔๙ ๓๒๐๕  
โทรสาร ๐๒ ๕๒๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๔๖๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๙๖๔



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวพัชวิทย์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวพัชวิทย์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๙๖๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

เนื่องด้วย นางสาวพัชวิทย์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวพัชวิทย์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๖๓๕๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๑ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๓๐๖

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๕๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ ศษ ๐๑๖๐๖-๐๒๖/๒๕๖๑/๒๖๖



คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๑๑ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐๖

๑๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเครื่องใช้เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวพัชรีพิชญ์ ศิลาสูววรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขออนุญาตเครื่องใช้จากท่านดำเนินการให้ นางสาวพัชรีพิชญ์ ศิลาสูววรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องขอวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)  
คณบดีคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๑๖๑ ๕๐๖๓๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๑๖๑ ๕๐๖๓๓



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๘๒๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
๓๔๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย


เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๓

เนื่องด้วย นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษา ด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมพล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา  
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๗๑๓  
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี**

**คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย**

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความ  
จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มี 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) การ  
ประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบ  
แบบสอบถามให้ครบทุกข้อความตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง  
ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและ  
สถานภาพทางราชการของท่านผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพัสวีย์ พิษณุ ศีลาสุวรรณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	( )
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	( )
3	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปี ขึ้นไป	( )



**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

**คำชี้แจง** แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มี 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ช่องระดับปฏิบัติ (1 - 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริง ในการทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู มีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง					

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>						
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีมีควบคุมและสั่งงาน โดยนำสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว					
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคล หน่วยงาน อยู่เสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม					
<b>การร่วมมือ</b>						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาของการแบ่งปัน เช่น การให้คำปรึกษาคำแนะนำ ชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นหาศักยภาพในการทำงานของครูและสนับสนุนการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้เป็นอย่างดี					

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การร่วมมือ</b>						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ					
18	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง					
19	ผู้บริหารเชื่อมั่นในตัวครูในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง					
<b>การประสานงาน</b>						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายโรงเรียน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่พึงพาอาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครองและชุมชน ได้อย่างเหมาะสม					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี					
27	ผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานเหมาะสม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง					

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การมีความคิดสร้างสรรค์</b>						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจให้ครูในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีเปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของครู					
35	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่					
37	ผู้บริหารสถานส่งเสริมให้ครูมีทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
38	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
<b>การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>						
40	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาและถ่ายทอดให้ครู เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพงาน					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมเข้ากับบริบทสถานศึกษาและครู					

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน					
46	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา					
47	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูในการพัฒนางานต่างๆในสถานศึกษา					
49	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้					







ภาคผนวก ค

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



## การหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มี 5 ด้าน คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอด ความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริงในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีมีควบคุมและสั่งงาน โดยนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างควมคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหน่วยงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาของการแบ่งปัน เช่น การให้คำปรึกษาคำแนะนำ ชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถค้นหาศักยภาพในการทำงานของครูและสนับสนุนการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	การร่วมมือ	1	2	3	4	5		
19	ผู้บริหารเชื่อมั่นในตัวครูในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพียง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	การประสานงาน							
21	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
29	ผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ครูจัดทำ บันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<b>การมีความคิดสร้างสรรค์</b>							
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้าง แรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแรงบันดาลใจ ให้ครูในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อย่างมี วิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนพัฒนาครู เข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา เพื่อ รับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีเปิดใจ กว้างในการรับฟังความคิดเห็นของครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดยืดหยุ่น ในการคิดค้นหาแก้ไขการทำงานที่ต่างไป จากรูปแบบเดิมๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้ คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่าย อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีทักษะการ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็น ของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	<b>การมีความคิดสร้างสรรค์</b>							
39	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<b>การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง</b>							
40	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาและถ่ายทอดให้ครู เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการอบรมพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะสร้างนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมเข้ากับบริบทสถานศึกษาและครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้น และเห็นความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
48	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาที่ดีของ ครูในการพัฒนางานต่างๆ ในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่อง และสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการ ทำงานให้กับครูได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวพัสวีย์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ  
วัน เดือน ปีเกิด 24 กันยายน 2534  
ที่อยู่ 82/28 หมู่ 3 ตำบลบ้านกุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000  
การศึกษา ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย  
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ประสบการณ์การทำงาน ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองปรือ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี  
โทรศัพท์ 083-029-5069  
อีเมล Patsaweepitch\_s@mail.rmutt.ac.th

