

**ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร**
**The Opinions of Teachers Toward the Role of Administrators in Furthering
Teacher Teamwork at Schools Under the Jurisdiction of Bueng Kum District
Office, Bangkok Metropolitan Administration**

ประจวบ แจ้โพธิ์*
Prachuab Chaepho*

*นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*Student of Master of Education in Educational Administration, Ramkhamhaeng University.

*Email: prachuabjokorat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 34 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยใช้ตรวจสอบค่า IOC มีค่าระหว่าง .37 ถึง .76 และค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่า α -Coefficient เท่ากับ .9513 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน และการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นใช้ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ Scheffe's test ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า
 - 2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน
 - 2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความเห็นตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 2.3 ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม

Abstract

This thesis examined the opinions of selected teachers toward the role of administrators in furthering teacher teamwork development at schools. The researcher compares the teachers' opinions the demographical characteristics of gender, educational level, work experience and school size.

The sample population consisted of 196 teachers employed at schools under the jurisdiction of Bueng Kum District Office, Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2012. The instrument of research was a five-rating scale questionnaire with 34 items used to elicit data concerning the opinions of teachers toward the role of administrators in furthering teacher teamwork. Of congruence (IOC) technique to the questionnaire, The researcher Instrument had its content validity between 0.37 and 0.76. Using Cronbach's α (alpha) method, the coefficient of internal consistency for the questionnaire was at 0.9513.

Basic statistical techniques were used for analysis. T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used in testing differences in opinions. In cases in which differences at a statistically significant level were found, Scheffé's methods was used to test the differences between means. Findings are as follows:

1. In the opinions of the teachers under investigation, the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in all aspects was found to be at a high level.
2. Concerning the drawing of comparisons between the opinions of teachers toward the role of administrators in furthering teacher teamwork, the researcher found the following:
 - 2.1 Teachers differed in gender exhibited concomitant differences in their opinions toward the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in each aspect at the statistically significant level of .05. Male teachers were of the opinion that administrators played this role at a higher level than their female counterparts in all aspects.
 - 2.2 Teachers differed in of educational level and work experience did not evince corresponding differences in their opinions toward the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in each aspect.

- 2.3 Teachers working in schools of different sizes displayed matching differences at the statistically significant level of .05 in their opinions toward the role of administrators in furthering teacher teamwork in an overall picture and in each aspect. The teachers who were employed by large schools and especially large schools exhibited opinions at a higher level than those working in medium-sized schools. Teachers teaching at large and especially large schools did not evince parallel differences in their opinions.

Keywords: Opinion, The roles of school administrators, teamwork

บทนำ

ในปัจจุบัน การบริหารองค์การทุกองค์การ มุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดี ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะองค์การคือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิด และความเชื่อว่า ถ้าพึ่งคนคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่า คนคนเดียวขาดกำลัง ความสามารถ สติปัญญา เวลาและศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผลหรือแม้แต่ปัจจุบันนี้ เป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคของการแข่งขันแต่ละองค์การต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเพื่อให้องค์การของตนดำรงอยู่ได้ และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวความคิดใหม่ทางการบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ก็ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์การ ควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศ และยกระดับการพัฒนาการด้านความสามารถขององค์การเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงาน หรือมอบอำนาจ และกระจายหน้าที่ และรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์การ โดยให้ทุกคนในองค์การช่วยกันปฏิบัติใน

ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์การ เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์การสามารถมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน เพราะสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สถาบันการศึกษาเป็นองค์การที่หล่อหลอม และเป็นต้นแบบของการพัฒนา ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความหมายเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้เกิดการบริหารในรูปแบบกลุ่มโรงเรียนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเห็นว่า มีโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องภายในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันเพื่อคอยดูแลช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ และในโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ในขณะนี้ การบริหารงานแบบข้าเก่งคนเดียวย่อมสิ้นสุดลงแล้วเมื่อย่างเข้าสู่สหัสวรรษใหม่การบริหารงานที่จะอยู่รอดได้คือ การทำงานเป็นทีม และต้องเป็นทีมที่เต็มไปด้วยพลังกำลัง และความกระตือรือร้นเพื่อจะไปให้ถึงเป้าหมาย ดังเช่น อาชีพหมอ จะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นกันอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่การวินิจฉัยโรคจนถึงการผ่าตัดรักษาคนไข้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น. 39) กล่าวว่า การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วย ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้

บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย

โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตบึงกุ่ม ประกอบด้วย จำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มมีการทำงานเป็นทีมในรูปของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ แต่จากการศึกษายังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ว่า การทำงานภายในองค์การบุคลากรมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหารือการวางแผนในการทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลของการวิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียน สำนักงานเขตต่างๆ สังกัดกรุงเทพมหานคร และในหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ อย่างของโรงเรียน ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากต่อสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

สมหวัง พิธิยานุวัติ และคนอื่นๆ (2542, น. 6-10) กล่าวว่า งานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำเพราะผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทตามที่สำนักคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนดมี 6 บทบาทหน้าที่ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนเพื่อการบริการ
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากรและควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้

ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ดวงเดือน อ่อนน่วม (2542, น. 12) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดบรรยากาศส่งเสริมการคิด วิเคราะห์ วิเคราะห์ ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมบรรยากาศการช่วยเหลือร่วมมือ และปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนมากกว่าการแข่งขัน ส่งเสริมการแสดงออกที่ถูกต้อง เกิดความภูมิใจเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นตัวจักรสำคัญเป็นผู้กำหนดนโยบาย และทิศทางการทำงานด้านต่างๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยการจัดบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดหลักการพัฒนาทีมงาน 5 ด้าน

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารองค์การที่เป็นที่ยอมรับจากองค์การภาครัฐ และภาคเอกชนอย่างแพร่หลาย คือ การบริหารองค์การในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ การทำงานร่วมกันของทีมงาน และมีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงสุด สำหรับแนวความคิดของการบริหารงานแบบทีมงานนี้ Porter and Lawler (อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, น. 79) ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันว่า องค์การจะบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ ทีมงานจะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ 5 ประการดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
3. การปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. การติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 398 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2555 โดยจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง รวมจำนวน 196 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างใน คณาจารย์ ภาควิชาการประเมินและการวิจัย 2555, น. 100) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเลือกการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหาร ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีหลักการพัฒนาทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ของ Porter and Lawler ดังนี้

- 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จำนวน 9 ข้อ
 - 2) การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย จำนวน 5 ข้อ
 - 3) การปรึกษาหารือกัน จำนวน 4 ข้อ
 - 4) การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน จำนวน 11 ข้อ
 - 5) การติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ
- รวม จำนวน 34 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามทัศนคติของครูผู้สอนวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอน เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านวุฒิการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าที่ t-test ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยมาทดสอบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 196 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 113 คน คิดเป็น

ร้อยละ 57.7 เป็นเพศชายจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 พิจารณาด้านวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 พิจารณาด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีถึง 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ ประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 พิจารณาด้านขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาเป็นข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 เป็นข้าราชการครูของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 25.0 ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของความคิดเห็นของครูตอบทบทวนผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	4.20	0.62	มาก
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	4.18	0.62	มาก
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน	4.19	0.64	มาก
4. ด้านการสร้างควมร่วมมือกันอย่างแข็งขัน	4.18	0.58	มาก
5. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบทบทวนผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า

- 3.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน
- 3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3

ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุก

ด้าน เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จัดให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ให้การปรึกษาหารือกัน และการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ส่งเสริมติดตามและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิ่งขวัญ สันต์การ (2546) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นแก้ว เสียงเย็น (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวู้ดค็อกซ์และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เป็นทั้งผู้นำองค์กร เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจและพัฒนาบุคคล เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Mintzberg (อ้างในการตี อนันต์นาวิ, 2551, น.262-263) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารเกี่ยวกับระหว่างบุคคล มี 3 บทบาท ได้แก่ (1) เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม โดยเป็นตัวแทนขององค์กร (2) เป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจ และ

พัฒนาบุคคล สร้างความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม และความรู้สึกของคนในองค์กร (3) เป็นคนกลางในการติดต่อ เป็นผู้ผลิตและรวบรวมข่าวสารข้อมูลขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของสมาคม หรือเป็นผู้จัดประชุมกับกลุ่มสมาชิกทั้งในและนอกองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดใจยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของครู และจัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครูเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน จัดให้ครูมีส่วนรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำ และมีอำนาจในงานร่วมกัน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้ มีการปฏิบัติระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นเพราะว่า ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งรู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบตามโอกาสอันควร เพื่อเป็นการให้เกียรติ และสร้างศรัทธาใจให้กับสมาชิกทุกคนและในทุกๆ ด้าน หลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาสภาพผลประโยชน์ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรและทีมงาน อีกทั้งผู้บริหารรู้จักให้การให้ และการรับด้วยไมตรีทำให้ทุกคนพอใจที่จะทำงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2540, น.82) กล่าวว่า

มนุษย์สัมพันธ์คือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อให้เกิดความชอบพอสื่อสารรักใคร่นับถือ จงรักภักดีเต็มใจ พอที่จะทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งกันตยา เพิ่มผล (2541, น.100) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การสร้างมนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความร่วมมือร่วมใจสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและทีมงาน

- 1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวดึงดูดใจความคิดครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการปฏิบัติระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้ทักษะการสื่อสารที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูได้ซักถาม โดยใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และตรวจสอบข้อสงสัยที่มีได้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Wynn and Guditus (อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2540, น.132) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความเชื่อ

ความรู้สึกรัก ความปรารถนาและความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยรูปแบบการสื่อสารจะมีทั้งที่เป็นคำพูด ข้อเขียน หรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ สำหรับทิศทางการไหลเวียนของข่าวสารจะเป็นทั้งจากข้างบนลงข้างล่าง หรือจากข้างล่างขึ้นข้างบน หรืออยู่ในระดับเดียวกัน หรือทั้งสองทิศทางนอก เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจร่วมกัน จะได้สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ อีกทั้งยังช่วยให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545, น.105) การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการสำคัญในการทำงาน และการใช้ชีวิตของเรา เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ถ่ายทอดความคิด และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังคนอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

- 1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การกระตุ้นให้ครูมีทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกัน มีการปฏิบัติระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การปรึกษาหารือถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพราะจะทำให้ทีมงานเข้าใจแนวทางวิธีปฏิบัติที่ตรงกัน จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร

ให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ในด้านการปรึกษาหารือกัน โดยสร้างแรงกระตุ้นต่างๆ ในการทำงานโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อประสบผลสำเร็จหรือเกิดปัญหา อุปสรรค ขึ้นทุกคนในองค์กรจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบ และหาแนวทางแก้ปัญหานั้นๆ ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, น.131) ได้กล่าวว่า เมื่อมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมงานทุกคนควรนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้นๆ มาปรึกษาหารือกันโดยทำการวิเคราะห์แยกแยะหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการปรึกษาหารือกันนี้สมาชิกของทีมงานควรเปิดใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เป็นอิสระโดยไม่เกรงใจ สงวนท่าที หรือปกป้องศักดิ์ศรีของตนเพราะกลัวถูกผู้อื่นดูถูก ทั้งนี้สมาชิกในทีมงานควรจะมีความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่ใช่เรื่องผิดแปลกอะไร ทีมงานทุกคนควรไว้วางใจเพื่อนร่วมทีมงานและกล้าเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อกัน เพราะจะทำให้การนำประเด็นเหล่านั้นมาพิจารณาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าการนิ่งเฉย

- 1.4 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้เกิดร่วมมือของครูในการทำงานด้วยการ

สร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงคล้อยใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มบทความรู้ความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 404) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นจากภายในและภายนอกตัวบุคคล การจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยดี และเนื่องจากผู้บริหารสร้างความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกรักใคร่เห็นอกเห็นใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของกันตยา เพิ่มผล (2541, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความจริงใจต่อกัน ไม่คอยเอาใจเอาเปรียบคนอื่น มีความหวังดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน เพราะจะทำให้เสียบรรยากาศในการทำงาน ทักทายเพื่อนร่วมงานก่อนเพื่อสร้างความเป็นมิตร และความผูกพัน ไม่ขัดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ เมื่อเขาประสบผลสำเร็จ ควรให้เกียรติ มีน้ำใจไมตรีต่อกัน และให้ความร่วมมือในกิจการต่างๆ ด้วยความเต็มใจพร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานยามเดือดร้อนเพื่อเป็นการแสดงน้ำใจไมตรีต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการให้เกียรติต่อกัน มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งถือได้ว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือกันที่ดีในการทำงานด้วย

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารตรวจสอบความคืบหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของทีมงาน พร้อมทั้งประกาศเกียรติคุณ และยกย่องแก่ผู้มีผลงานประสพผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญในงาน ซึ่งมีการปฏิบัติระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความพยายามช่วยครูแต่ละคนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ อย่างแท้จริง จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วย เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืนของโรงเรียนซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ พินิจดา วีระชาติ (2543, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา คือ กิจกรรมการเรียนรู้ (learning) เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge)

ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ หรือความชำนาญ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม (specific knowledge) เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน รวมทั้ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, น.57) ในหมวด 5 มาตรา 81 กำหนดไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณภาพในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศของครูที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่าการมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบทบาทด้านความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านความร่วมมือกันในการทำงาน และด้านการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะความสามารถพื้นฐาน ทัศนคติ ค่านิยม

ทักษะการรับรู้ด้านการสื่อสาร ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และทัศนคติของครูผู้ชายในเรื่องการให้ความร่วมมือในการทำงานด้านต่างๆ การเปิดใจรับฟัง การรับรู้อำนาจของผู้บริหาร และการให้การยอมรับในบทบาทผู้บริหาร และให้ความร่วมมือด้านต่างๆ มีสูงกว่าครูผู้หญิง มีผลให้บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้ชายแตกต่างจากครูผู้หญิง ซึ่งตรงกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูที่แตกต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

เนื่องด้วยปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based Society) ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ (social network) ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันรับรู้มีความคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และเนื่องด้วยผู้บริหารจัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกันตลอดจนผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการสื่อสารที่เปิดเผยเข้าใจตรงกันทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสามัคคีนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2531, น.161-162) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และ

ความสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ทั้งยังเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคล หรือสมาชิกในทีมงานกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนสร้างความมั่นใจ และจงใจให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และมีความสุขที่จะทำงานกับองค์การ หรือทีมงานนานเท่าอนัน ดังนั้นบุคคลที่มีขวัญดี ก็เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงานส่งผลดีต่อองค์การ และทีมงานต่อไป จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นแก้ว เสียงเย็น (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวูดคอกค์ และพรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีคุณลักษณะ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม และส่วนรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

จากสภาพปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ต ครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ (social network) ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และจากผลของการวิจัย เป็นเพราะพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ โดย

บุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบร่วมแรงร่วมใจกัน ของ อุทัยบุญประเสริฐ (2532, น.96) ได้อธิบายหลักสำคัญของทีมงานแบบ Q.C.C. ดังนี้ หลักสำคัญของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการแก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพงานประกอบด้วย มีการจัดตั้งกลุ่มแบบร่วมใจด้วยความสมัครใจใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมที่ระดับผู้ปฏิบัติโดยตรง เน้นการไว้วางใจกัน เน้นผู้นำกลุ่ม และเน้นการพัฒนาตนเองของสมาชิก มีการดำเนินงานของกลุ่มใช้วิธีการที่เป็นระบบตามวงจร Deming Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบระเบียบที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาและลักษณะของตัวปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนทำงาน การติดตามผลงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสน อันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล และมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์กร หรือหน่วยงาน และมีการให้การสนับสนุนจิตใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม จากผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

เอกชนจังหวัดระยอง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ที่จำแนก ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดกลางมีข้อจำกัดในเรื่องบุคลากรและงบประมาณซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านงบประมาณ และบุคลากรที่เพียงพอทำให้เกิดประสิทธิภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มิ่งขวัญ สันต์ถดการ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิษณุโลก ตาม

พรรณนะของผู้บริหาร และครู ผลการวิจัย ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรวงุฒิ ทาระสา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูตอบทบทวนผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารควรจัดส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ จัดกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการประชมร่วมกัน และสร้างประสบการณ์ร่วมกันในความสำเร็จหรือความล้มเหลว จะเป็นการสร้างความไว้วางใจเข้าใจที่ตรงกัน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันที่ละเล็กละน้อย

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารควรใช้การติดต่อสื่อสารแบบทุกช่องทาง ซึ่งทำให้ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยตรง ไม่ต้องผ่านบุคคลที่สาม ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนตรงไปตรงมาสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและควรมีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอยู่เสมอ
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ปัญหาและเห็นว่าปัญหาเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องแก้ไขร่วมกัน
4. ด้านการสร้างควมร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารควรจัดส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในลักษณะของการช่วยกันคิดช่วยกันทำแบบสร้างสรรค์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้กระตือรือร้น เสียสละทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. ด้านการติดตาม และการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีม จัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตอื่นๆ สังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงเรียนต่างสังกัดของหน่วยงานอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- คณาจารย์ภาควิชาการประเมินและการวิจัย. (2555). *วิจัยและสถิติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ดวงเดือน อ่อนน่วม. (2542). *รูปแบบการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ปิ่นแก้ว แสงเย็น. (2547). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวิธดอว์ค และฟรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าสุทนต์มณี.
- พินิจดา วีระชาติ. (2543). *การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาวดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- มิ่งขวัญ สันต์การ. (2546). *การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคณะ. (2542). *การจัดระบบใบอนุญาตประกอบอาชีพผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2534). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- อัจนรา ชนณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). การบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราและการวิจัยทางการปกครอง
วิทยาลัยการปกครอง.