



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

พัสวีย์พิชญ์ ศีลาสวรรณ<sup>\*1</sup> และ ผศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

<sup>\*</sup>ผู้รับผิดชอบบทความ : Patsaweepitch\_s@mail.mutt.ac.th

*Patsaweepitch Silasuwan<sup>\*1</sup> and Asst. Prof. Dr. Pimolpun Phetsombat<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Student-Master of Education Program in Educational Administration,*

*Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*

<sup>2</sup>*Thesis Advisor, Educational Administration Program, Faculty of Industrial Educational,*

*Rajamangala University of Technology Thanyaburi*

<sup>\*</sup>*Corresponding author: Patsaweepitch\_s@mail.mutt.ac.th*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 360 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

---

Received : 24 January 2020

Revised : 20 May 2020

Accepted : 20 May 2020

Online publication date : 26 June 2020



การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุก ๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ที่ภาษาชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางบุคลิกภาพ ทางเทคโนโลยี ด้านการร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการบริหารโรงเรียน ควรเป็นการบริหารจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด ไม่วางกรอบความคิด ให้การทำงานยืดหยุ่นเกินไป ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุค้นหารากสาเหตุที่แท้จริงที่ครูเผชิญ

**คำสำคัญ :** การทำงานเป็นทีม / ผู้บริหาร / สถานศึกษา

## Abstract

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 in Chonburi Primary Educational Service Area Office was at a high level. 2) The teamwork guidelines of communication of the school administrators in 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, 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

## บทนำ

ในยุคดิจิทัลโลกแวดล้อมเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วตอบสนองคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจในยุคใหม่ประสานรวมทั้งเทคโนโลยี การสื่อสารและ การจัดการสารสนเทศ ในการขับเคลื่อนพัฒนาการเรียนรู้ ทำให้วิถีการใช้ชีวิตในสังคมง่ายขึ้นและการคิดวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารน้อยลง เหตุเพราะการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ไปในทิศทางที่แตกต่างกันทางความคิด การปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัย เริ่มต้นจากปรับทัศนคติและสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสร้างสังคมให้มีความสุข นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน และประโยชน์ส่วนรวม ร่วมกันทำ คิด รับผิดชอบ ทำให้การอยู่ร่วมกันและมีเป้าหมายเดียวกัน มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนบนความสุขพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีศักดิ์ศรีและภาคภูมิใจ

การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำงานให้ประสิทธิภาพสูงสุดของทุกภาคส่วน ทุกองค์กรรวมถึงองค์การทางการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากทุกด้าน ทั้งด้านบริหารจัดการและด้านต่าง ๆ เพื่อนำสู่การสร้างสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ชัดเจน ซึ่งแต่ละบุคคลต่างมีจุดเด่นที่แตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมถึงความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ มาร่วมกัน (รุ่งรัชดา พิธธรรมานูวัตร, 2556 : 30) อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการ



พัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้รัดหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อน ให้สำเร็จคล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลายของกระแสของการทำงานเป็นทีม จึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน (นันทิญา พงษ์มี, 2554 : 18)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียน ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาค ใน 3 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 275 แห่ง ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยครอบคลุมการจัดการศึกษา อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอหนองใหญ่ และอำเภอบ้านบึง จำนวน 82 โรงเรียน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยครอบคลุมการจัดการศึกษา อำเภอปอทอง อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอพนสนิมคม และ อำเภอพานทอง จำนวน 112 โรงเรียน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยครอบคลุมการจัดการศึกษา อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะสีชัง อำเภอบางละมุง และอำเภอ สัตหีบ จำนวน 81 โรงเรียน รวมทั้งหมด 275 โรงเรียน มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรม ร่วมกันระหว่างสถานศึกษา เช่น การอบรมปฏิบัติการ กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย แข่งขัน ทักษะวิชาการบุคลากรทางการศึกษาทุกภาคส่วน จึงมีความจำเป็นต้องการร่วมมือกันพัฒนา ประสานสัมพันธ์วางแผนการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงอุดมศึกษาให้เข้ากับสภาพ บริบท เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้ากำลังของประเทศชาติ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ทั้งนี้เพื่อศึกษาและหา แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็น ทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีวิธีดำเนินการดังนี้



## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 275 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 5,804 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ

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

**การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2 แบบ ดังนี้ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และแหล่งความรู้ต่าง ๆ ขั้นที่ 2 นำข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา



โดยใช้สูตร ค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$n$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ชั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ชั้นที่ 6 ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ชั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 , เขต 2 และเขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี รวม 275 สถานศึกษา จำนวน 360 คน ชั้นที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ชั้นที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีแบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ ชั้นที่ 4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

**ขั้นตอนที่ 2** ศึกษาแนวทางการศึกษาเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี มีวิธีดำเนินการดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ที่มีผลการประเมินสถานศึกษาภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป จำนวน 6 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 6 คน การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลการวิเคราะห์จัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย



ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอนั้น และสำนวนภาษา ที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลหาแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นัดหมายการสัมภาษณ์ โดยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา สังกัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30

2. ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .93) รองลงมาเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = .92) และการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .93)

2.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .93) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างความคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = .93) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.06)

2.2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = .91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .93) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = .93) และ





ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 1.06)

2.3 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 1.15) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามอบให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = .93) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 1.01)

2.4 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = .93) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .76) และผู้บริหารสถานศึกษานำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .99)

2.5 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = .92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .93) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = .78) และผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 1.10)

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารจัดการที่มีกระบวนการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความรู้สึก ความต้องการ ความเข้าใจ และความจริง ส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถติดต่อสื่อสารได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน มีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง เปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผยให้ครูเกิดความคิดความคิดคล้อยตามได้ อีกทั้งหน่วยงานย่อยในโรงเรียนโดยนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการควบคุมสั่งงานทำให้ความคุ้นเคยและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล หน่วยงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม





สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคคล องค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัด นครราชสีมา พบว่า ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนน มากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีความสามารถในการสื่อสารกันอย่าง เปิดเผย มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทีมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และช่วยกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัชร สมใจ (2552 : 88) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของทีมนักศึกษาโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ด้านการสื่อสารที่ดี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยสามารถส่งข่าวไป ยังศูนย์รับแจ้งเหตุและสั่งการได้อย่างสะดวกตามขั้นตอนทุกครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำงานเป็น ทีมต้องมีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันให้คามช่วยเหลือสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิญา ฟองมี (2554 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการสื่อสารแบบ เปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีสภาพการทำงาน เป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจของสถานศึกษาในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วน งาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานและค้นหาศักยภาพในการทำงานของครู และสนับสนุนการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงาน หรือมีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติ ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้ซึ่งกันและกัน การให้คำปรึกษาคำแนะนำ รับฟังเหตุผล ชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความ เป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย เทศข้า (2554 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านการสร้างความร่วมมืออย่าง แข็งขัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีอิสระเพื่อให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ (สมิตตรา ทับทิม, 2554 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคคลสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพร์เออร์ (Pryor, 2005 : 193–203) ได้กล่าวว่า การระดมกำลังการ มีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมืองสำหรับการจัดการเรียนการสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา



พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจากความต้องการของชุมชน โรงเรียนควรจะกระตือรือร้นในการพยายามสร้างความร่วมมือ การหวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออสติน และ บอลด์วิน (Austin & Baldwi, 1991 : 154-A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงานโดยเฉพาะบทบาททางการสอนและงานวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้ นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาทและ สามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงานขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

3. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษานัดครูประชุมเป็นประจำทุกเดือน และครูได้รับมอบหมายในการจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง การประชุมทุกครั้งมีการร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายโรงเรียน และส่งเสริมครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างเหมาะสม โดยการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน มีบรรยากาศการทำงานที่พึ่งพาอาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (2560 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดีลันซี (Delaney, 2000 : 349) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง กระบวนการการตัดสินใจในหลักสูตรการเรียนระดับเขต พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน ต่อการกำหนดหลักสูตรการสอนของโรงเรียน มีผลต่อวิสัยทัศน์ ของนักวิชาการ และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน การใช้วิธีสื่อสารที่เหมาะสม และการสื่อสารสองทางจะเกิดประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพร์เออร์ (Pryor, 2005 : 93-203) ได้กล่าวว่า การระดมกำลังการมีส่วนร่วมของชุมชนสังคมเมืองสำหรับการจัดการเรียน การสอนในชนบท กรณีศึกษาประเทศกานา พบว่า การมีส่วนร่วมในชุมชนเกิดจากความ ต้องการของชุมชน โรงเรียนควรจะกระตือรือร้นในการพยายามสร้างความร่วมมือ การหวังพึ่งให้ชุมชนเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน

4. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน พัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดย



สนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่ มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม มีทัศนคติที่ดีเปิดใจกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของและส่งเสริมให้ครู มีทักษะการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์นำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศขรา อุ่มสิน (2560 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การร่วมแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมวัฒน์ ปุงบางกระดี (2554 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

5. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน ครูได้พัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และสนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่ ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจและทักษะการแก้ไขปัญหาแล้วสามารถนำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศขรา อุ่มสิน (2560 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับในระดับมาก (วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร, 2560 : บทคัดย่อ) สอดคล้องงานวิจัย ด้านการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยรวมระดับสูง โกลด์ (Gold, 2000 : 295) ได้กล่าวว่า การให้ชุมชนในเขตพื้นที่การบริการของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนในเขตเมืองครอบคลุมไปถึงความต้องการปรับปรุง ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และนักการศึกษา ชุมชนมีรายได้ต่ำ จะมีปัญหาในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง มีผลต่อความร่วมมือในการจัดการศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาชลบุรี



## 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ชักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุก ๆ เดือน เพื่อเปิด โอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ที่ภาษาชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางบุคลิกภาพ ทางเทคโนโลยี

1.2 ด้านการร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการ บริหารจัดการโดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่ หลากหลากและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล

1.3 ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมี การประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร ให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา มีความ ชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ในเนื้อหาภาษาที่ใช้ โดยแนะนำวิธีการโดย ทันทีที่พบปัญหาในการประสานงาน ไม่ควรปล่อยให้ปัญหานั้นมีเวลาระยะนาน โดยใช้วิธีแบ่งปัน ประสบการณ์ในการทำงานกับคณะครูได้รับฟังและนำกลับมาใช้การทำงานต่อไป

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำ ความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกทางความคิด ไม่วางกรอบ ความคิดในการทำงานจนรู้สึกอึดอัดมากเกินไป

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มองเห็นข้อบกพร่องและสามารถแนะนำแก้ไขปัญหาของการทำงานให้กับครูได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อ การเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุค้นหาสาเหตุที่แท้จริงที่ ครูเผชิญและช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี

2.2 ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดอื่น เพื่อ เปรียบเทียบผลการการทำงานเป็นทีมว่าเป็นอย่างไร



## บรรณานุกรม

- ชุนวัฒน์ ปุ๋งบางกระดี. (2554). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนพัชร สมใจ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการทำงานเป็นทีมกับคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิญา ฟองมี. (2554). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2560.
- รุ่งรัชดา พิธีธรรมานูวัตร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหนักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมหมาย เทศขำ. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุมิตรา ทับทิม. (2554). การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). กรุงเทพมหานคร.



- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Austin, A.E., & Baldwin, G.B. (1991). **Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching**. Washington: School of Education and Human Development.
- Delaney. (2000). **Parent Participation in District - level Curriculum Decision - Making : A Year in The Life of A School District**. Proquest Digital Dissertations.
- Gold, S. E. (2000). **Community Organizing at a Neighborhood High School: Promises and Dilemmas in Building Parent-Educator Partnership and Collaborations**. Proquest. [n.p.].
- Krecie, R.V. & Morgan, D. W. (1970). “**Determining Sample Size for Research Activities**”. Educational; and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.
- Pryor, J. (2005). **Can Community Participation Mobilise Social Capital for Improvement of Rura Schooling? A Case Study from Ghana**, Journal of Taylor and Francis. 35 (4) : 193 -203.