


พฤติกรรมกรสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

อารีย์ ไกรเทพ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อารีย์ ไกรเทพ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่...๙...เดือน...กุมภาพันธ์...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา และความช่วยเหลือ
ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และอาจารย์ ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม กรรมการสอบร่วม
ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี อาจารย์ประจำ
ภาควิชาการบริหารทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ
นายไพเราะ ต่างประเทศ ประธานเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรง และ
ความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่าง
ราบรื่นด้วยดี คุณค่า และประโยชน์จากงานนิพนธ์ที่มีต่อวงการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้
เป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้า
เป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

อารีย์ ไกรเทพ

58990119: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน/ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1

อารีย์ ไกรเทพ: การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (THE STUDY OF TEAM BUILDING BEHAVIOR OF THA SAE SCHOOL GROUP 1 UNDER CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 124 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนของครู โดยสอบถามความคิดเห็นจากครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีจำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 มีข้อคำถาม จำนวน 55 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 16-24) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method) เมื่อพบความแตกต่างรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58990119: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: ACTUAL TEAM BUILDING BEHAVIOR OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS/THA SAE SCHOOL GROUP 1

AREE KHRITEP: THE STUDY OF TEAM BUILDING BEHAVIOR OF THA SAE SCHOOL GROUP 1 UNDER CHUMPHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1.

ADVISOR: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., 124 P. 2017.

The purpose of this research were to study and compare team building behavior of school Administrators of Tha Sae school group 1 under Chumphon Primary Educational Service Area 1 as Classified by school size and teachers' experience. The sample consisted of 155 teachers of Tha Sae school group 1 during the 2017 academic year. The member of sample was identified as suggested by Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-609) sample size table. Proportion and Stratified random sampling were applied by school size. The instrument used in collecting the data consisted of a checklist questionnaire. The questionnaire eso collected of general infomation and asked the samples to rate. The teal building behaviors of their administrators in five point scale questions. The reliability of this questionnaire was at 0.97. The statistics used in data analysis composed of Frequency, Percentage, mean, Standard Deviation, *t*-test and One-way ANOVA.

The result showed that:

1. The research results revealed that their actual team building behaviors of school Administrators of Tha Sae school group 1 under Chumphon Primary Educational Service Area 1 was at a high level in overall and all aspects. The top 3 areas were 1) co-operation and conflict 2) appropriate leadership, and 3) reviewing work consistently.

2. The team building behaviors of school Administrators of Tha Sae school group 1 under Chumphon Primary Educational Service Area 1 in overall and all aspects were not different by school. The size of Except in the area of openness and confrontation, appropriate leadership and reviawing work consistently. This study also found that teachers who work in different school size had different opinions about team building behaviors of school Administrators of ha Sae school group 1 at .05 level of significance.

3. The team building behaviors of school Administrators of Tha Sae school group 1 under Chumphon Primary Educational Service Area 1 in overall and all aspects showed no different by teachers experience. Except support and trust, and individual development. The study reported that teachers who had different had different opinions regarding team building behaviors of school Administrators of Tha Sae school group 1 at .05 level of significance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร	
เขต 1.....	12
หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร โรงเรียน.....	19
หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	22
หลักการแนวคิดทฤษฎีของวู้ดค็อก (Woodcock).....	33
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุป.....	83
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก.....	102
ภาคผนวก ข.....	106
ภาคผนวก ค.....	113
ภาคผนวก ง.....	115
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	124

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	61
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การสอน ของครู.....	61
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้าง ทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	62
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านบทบาทที่สมดุล โดยรวมและรายข้อ.....	63
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ.....	64
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยรวมและรายข้อ.....	65
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและ รายข้อ.....	66
9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ.....	67
10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายข้อ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	69
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
12	70
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและ รายข้อ.....</p>	
13	71
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
14	72
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
15	73
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
16	75
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน</p>	
17	76
<p>การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารวมเขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
18	78
<p>ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครูโดยรวมและรายด้าน.....	79
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู.....	81
21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู.....	82
22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.....	114

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นระยะที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอก และภายในประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็ว มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และพัฒนาบทบาทของสถาบันหลักทางสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาคนไทยได้ยอมรับความแตกต่างในด้านต่าง ๆ และลดปัญหาความขัดแย้งทางความคิด โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลาง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นองค์กรการศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ ทรัพยากรบุคคลคนนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรกที่ต้องได้รับการพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 24)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคคลที่มีหัวใจมีแนวคิด มีอุดมการณ์ของตนเอง ทำได้ค่อนข้างยากในสภาพปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปเกือบทุกด้านผู้คนที่มีจำนวนมากมายผนวกกับความก้าวหน้าล้ำสมัยของเทคโนโลยี มีผลทำให้ความสัมพันธ์ของมนุษย์เสื่อมถอยลง จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้เห็นถึงภัยที่เกิดขึ้นกับมนุษย์มากมาย มนุษย์มีมนุษย์สัมพันธ์กันลดลง เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมาก ผู้ใดก้าวไม่ทันเทคโนโลยีผู้นั้นจะกลายเป็นผู้ล้าหลังไป ในทันที การทำงานบางอย่างใช้เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ แต่ถึงอย่างไรการทำงานก็ต้องพึ่งพาการทำงานของคนที่อยู่ดี และในการทำงานของคนนั้นบุคคลจำเป็นต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน

ร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์มีผลทำให้พนักงานในองค์กรเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งจะมีผลโดยตรงทำให้ “คนรักคน” และ “คนรักงาน” และองค์กรสามารถอยู่ได้อย่างเป็นปึกแผ่น (วิภาพร มาพบสุข, 2543, หน้า 16) ผู้บริหารจะต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์ในการจูงใจบุคลากรให้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีคุณภาพ (สมพร สุทัศนีย์, 2543, หน้า 88-89) ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประกอบกับต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ควรแก่การยอมรับนับถือและยกย่องสรรเสริญนั้นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารโดยคุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องประกอบไปด้วยบุคลิกภาพคุณธรรมจริยธรรมความรู้ความสามารถด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ด้านการเป็นผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 6)

พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน ซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือร่วมใจ การประสานพลังความคิด กำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุเมธ งามกนก, 2550, หน้า 31) ทั้งนี้ในการขับเคลื่อนและปฏิรูปองค์กรการศึกษาก็เช่นเดียวกันต้องอาศัยทีมงานที่มีคุณภาพเพื่อช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนัก และดึงภาวะผู้นำและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองมาบริหารและสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน พฤติกรรมสร้างทีมงานของผู้บริหารต้องมีความเด่นชัดในทุกด้านไม่ว่าจะด้านที่เกี่ยวกับคนหรืองาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนและไว้วางใจสมาชิกในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันอย่างชัดเจน หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงานการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับทองทิพพา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 1) ที่กล่าวว่าในยุคโลกาภิวัตน์ และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นมีได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากความร่วมมือ การประสานงานของทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับสุเมธ งามกนก (2550, หน้า 31) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน ซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือร่วมใจ การประสานพลังความคิด กำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจุบันกลับพบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน เกิดความล้มเหลวในการสร้างทีมงาน เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น บุคลากรเกิดความสับสนเกี่ยวกับภารกิจที่รับมอบหมาย ความสนใจ และความต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีน้อย ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อปรับปรุงงาน มีการประชุมที่ขาดประสิทธิภาพ สมาชิกมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อย และมีการตัดสินใจโดยยึดมั่นกับตัวบุคคล (สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 93) รวมไปถึงปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นกับทรัพยากรบุคคลในองค์กรอีกมากมาย ปัญหาใหญ่ที่องค์กรต้องเผชิญก็คือ ทำอย่างไรองค์กรจะเพิ่มขีดความสามารถภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันรุนแรง การใช้ทีมงานเป็นยุทธวิธีที่องค์กรเลือกนำมาใช้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นแพร่หลายไม่ว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ หรือองค์กรขนาดเล็ก (พิชัย เสงี่ยมจิตต์, 2550, หน้า 61)

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ในทุกโรงเรียนจะมีการบริหารจัดการ แบ่งงานเป็น 4 งานหลัก คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีหัวหน้างานหลัก และทีมดำเนินงานแต่ละฝ่าย ภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านยังไม่สัมฤทธิ์ผล เนื่องจากบุคลากรขาดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งบุคลากรมีความแตกต่างกันทั้งอายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะคติ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ บุคลากรขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน แบ่งกลุ่ม ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน บรรยากาศการทำงานไม่ค่อยราบรื่น มีความขัดแย้งกันทางความคิด ผู้บริหารไม่สามารถขอแรงสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานบางคนได้ ผู้ร่วมงานบางคนไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม สมาชิกในทีมไม่เห็นด้วยและไม่พอใจในการมอบหมายงาน (ไพเราะ ต่างประเทศ, สัมภาษณ์, 10 กรกฎาคม 2559) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของหน่วยงานและผู้รับการพัฒนา ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งต่อองค์คณะบุคคลในสถานศึกษา รวมไปถึงการให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพนักเรียน ทั้งระบบการประเมินผลการทำงานของครู การติดตามตรวจสอบคุณภาพโรงเรียน ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้ความสำคัญด้านวิชาการน้อยกว่า

ด้านอื่น ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถประสานทีมงาน รวมไปถึงการพัฒนาให้ครอบคลุมรอบด้าน การดำเนินงานก็จะมีผลล่าช้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กร รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2559, หน้า 68-69)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน รวมไปถึงการพัฒนา และวางแผนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนของครู

คำถามของการวิจัย

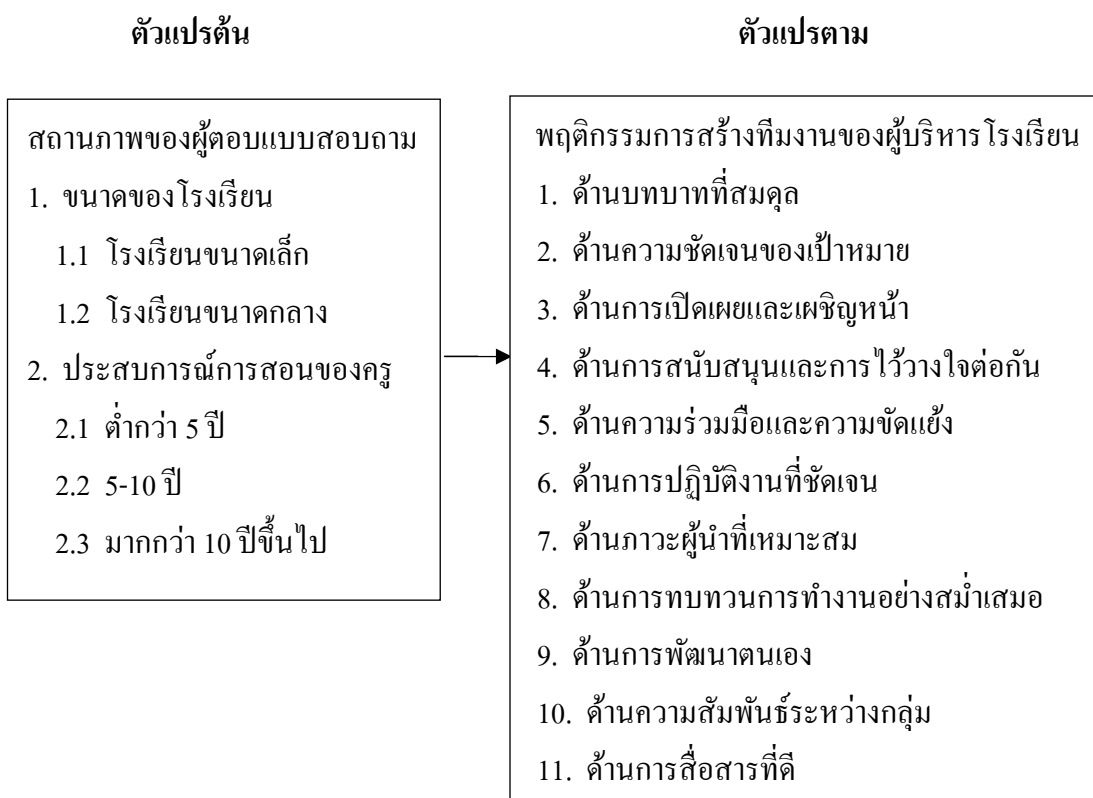
1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การสอนของครู แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-166) ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 2) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 3) ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11) ด้านการสื่อสารที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การสอนของครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
3. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงระดับของการสร้างทีมงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามแนวคิดของของวู้ดค็อก (Woodcock) ที่กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านบทบาทที่สมดุล
- 1.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย
- 1.3 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า
- 1.4 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
- 1.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง
- 1.6 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 1.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 1.8 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
- 1.9 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 1.10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
- 1.11 ด้านการสื่อสารที่ดี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 256 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแพะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1981, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนของครู

3.3.1 ขนาดของโรงเรียน

3.3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.3.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.3.2 ประสบการณ์การสอนของครู

3.3.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.3.2.2 5-10 ปี

3.3.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแพะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock) โดยมีองค์ประกอบ 11 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านบทบาทที่สมดุล

3.2.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

3.2.3 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า

3.2.4 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

3.2.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง

3.2.6 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.2.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

3.2.8 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2.9 ด้านการพัฒนาตนเอง

3.2.10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3.2.11 ด้านการสื่อสารที่ดี

นียมศัพท์เฉพาะ

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าชะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แสดงให้ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ตามความคิดเห็นของครูโดยยึดคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทที่สมดุล หมายถึง ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะ และความสามารถของสมาชิกในกลุ่มจะต้องอาศัยการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ระบบการบริหารก่อน ความสำเร็จในระบบบริหารจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ถ้าผู้บริหารรู้เข้าใจตระหนักในบทบาทของตนเอง ผู้บริหารก็จะสามารถดึงศักยภาพของผู้ร่วมทีมในบทบาทหน้าที่อื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าปราศจากความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันจะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการที่ทีมงานต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัวไม่มีทีมงานใดจะประสบความสำเร็จโดยปราศจากบรรยากาศของความเข้าใจกัน และสมาชิกสามารถแสดงตนได้อย่างเปิดเผยแสดงความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งความเกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจอันดีที่สนับสนุนกัน เพื่อสมาชิกเพิ่มพูนความรู้แห่งตน และการกล้าเผชิญหน้าเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน หมายถึง การสนับสนุนและความไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกลัวจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกรู้สึกลัวสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดี ประกอบกับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละคนในองค์กรจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างงานของตนกับคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง

1.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง การงานที่ทำพร้อมที่จะแบ่งปันทักษะสารสนเทศกับคนอื่น ๆ ใช้ความคิดของทุกคนในทีมงานเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ถ้าขาดความไว้วางใจและความเปิดเผยในทีมงานตลอดจนบรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วย

ความร่วมมือสมาชิกพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกันและมีข้อผูกพันข่าวสารข้อมูลจะถูกแบ่งปันกันมากกว่า ปิดบัง และผู้บริหารมีเทคนิค ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์และเห็นแก่ประโยชน์ ของสถานศึกษาเป็นหลัก

1.6 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง การทำงานแบบยึดหยุ่นรวมทั้งการตัดสินใจ ที่ถูกต้องเหมาะสมการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารมีการพูด การเขียนกระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแล้วผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยึดหยุ่นเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการแต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและสารสนเทศอื่น ๆ ที่ผู้บริหารได้มาจาก สมาชิกของทีมงาน

1.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง การมอบหมายงานต้องคัดเลือกบุคคลในทีม งานที่มีความตั้งใจสูงเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องรู้จักการที่จะให้อำนาจและ สนับสนุนอย่างเต็มที่ ประกอบกับการตอบสนองต่อความหวัง ความต้องการ และเกียรติศักดิ์ศรี ของบุคลากรในการทำงานโดยให้มีความสุขและมีรางวัลตอบแทน

1.8 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง งานหรือกิจกรรมทุกอย่าง หากมีการทบทวนการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่อย่างเสมอ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง ของทีมได้ทันทั่วทั้ง การปฏิบัติงานของทีมผู้บริหารก็จะง่ายต่อการดูแล ควบคุม หรือสั่งการใน การปฏิบัติงานนั้นต่อไป หากผลงานของทีมมีการพัฒนาไปในทางที่ดีก็จะได้รับการส่งเสริมให้ดี ยิ่งขึ้น แต่หากพบข้อบกพร่องทีมงานก็จะได้ร่วมกัน ไขเพื่อจะดำเนินงานต่อไปจนประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์การในเรื่องของ ทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยที่บุคลากรในองค์การต่างก็เรียนรู้ถึงวิธี ที่จะเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทุกคนต้องมีการพัฒนาไปด้วยกัน ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์การ โดยสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วย ตนเอง การเรียนรู้โดยการสร้างรูปแบบความคิด การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

1.10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จต้อง มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มเป็นอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่น และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรค และผู้บริหาร สนใจเข้าไปร่วมกิจกรรมที่ช่วยเหลือสร้างสรรค์ทีมหรือกลุ่มทำงานเพื่อช่วยให้อุปสรรคมีความแน่นแฟ้น กลมกลืนกันมากขึ้น

1.11 ด้านการสื่อสารที่ดี หมายถึง การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกันจะขึ้นอยู่กับทีมงานว่าจะมีสัมพันธภาพ หรือศักยภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน หากทีมงานใดสามารถติดต่อสื่อสารประสานงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรและการบริหารงานภายในองค์กรจะเป็นไปด้วยความราบรื่น และในด้านของการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาก็ควรเป็นไปอย่างเปิดเผย การติดต่อสื่อสารที่ดีจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล

2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

3. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจำแนกประเภทของโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต1 คือ

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-600 คน

4. ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 คือ

4.1 ประสิทธิภาพต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพในการสอนน้อยกว่า 5 ปี

4.2 ประสิทธิภาพการสอนระหว่าง 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่มีประสิทธิภาพในการสอนระหว่าง 5-10 ปี

4.3 ประสิทธิภาพมากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ที่มีประสิทธิภาพในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่การสอนประจำในโรงเรียนเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

6. โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 หมายถึง หน่วยที่จัดการศึกษาภายใต้แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยจัด

การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามศักยภาพและพื้นฐานของผู้เรียน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีอำนาจหน้าที่ สนับสนุน ส่งเสริมและประสานงาน รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารั้วนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
2. หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน
3. หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
4. หลักการแนวคิดทฤษฎีของวู้ดค็อก (Woodcock)
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 60/ 1 หมู่ที่ 5 ตำบลขุนกระโทก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอท่าแซะ และอำเภอปะทิว มีพื้นที่ทั้งหมด 2,829.39 ตารางกิโลเมตร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 ประกอบด้วย 18 โรงเรียน ดังนี้ 1) บ้านคันทรพ์ 2) บ้านเนินทอง 3) บ้านพรตะเคียน 4) บ้านสวนทรพ์ 5) บ้านเหมืองทอง 6) บ้านใหม่สมบูรณ 7) บ้านกลาง 8) บ้านตาหงษ์ 9) บ้านธรรมเจริญ 10) บ้านบึงลัด 11) บ้านยายไทย 12) ประชานิคม 4 13) บ้านงาช้าง 14) บ้านทรายขาว 15) บ้านร้านตัดผม 16) ประชาพัฒนา 17) ชุมชนบ้านคูริง (มิตรภาพที่ 25) 18) บ้านแก่งเพกา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนี้โรงเรียน

กลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1, 2559, หน้า 30-45) ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตการศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสานส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

การศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
ภายในปี พ.ศ. 2560

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

ค่านิยม (VALUES)

“ร่วมทำ ร่วมคิด มีจิตบริการ ประสานเครือข่าย รวมใจเป็นหนึ่ง” CPN 1

C = Collaborative = ร่วมมืออย่างสร้างสรรค์

P = Public Mind = จิตสาธารณะ

N = Network = เครือข่าย

1 = Unity = รวมใจเป็นหนึ่ง

วัฒนธรรมองค์กร

1. เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีลักษณะให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน
2. บุคลากรในสำนักงานตระหนักถึงหน้าที่และบทบาทของตนเอง
3. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผลงานเป็นหลัก
4. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจิตบริการ

เป้าประสงค์ (Goals)

เพื่อให้การจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. นักเรียนรับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้กำหนดรายละเอียดการดำเนินงานเป็นรายกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับทุก ประเภท ให้มีประสิทธิภาพ

2. ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและสาธารณชน มุ่งพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัย ทักษะ และคุณลักษณะ ที่จำเป็น ของนักเรียนที่สถานประกอบการต้องการ และที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในอนาคต เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

3. สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

4. ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ท้องถิ่นและผู้เรียน

5. ใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. จัดระบบนิเทศ ติดตามผลและรายงานผลให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นธรรม และหลากหลายมิติเน้นการนเทศแบบกัลยาณมิตร

7. สนับสนุนให้มีการแนะแนวผู้เรียนให้มีแรงจูงใจในการเรียน เพื่อการเรียนต่อและ การมีอาชีพสุจริต เพื่อความมั่นคงในชีวิตด้วยผู้แนะแนวที่หลากหลาย เช่น ครู ผู้ประกอบอาชีพ ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการใน/ นอกพื้นที่

8. ส่งเสริมสนับสนุนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ Ordinary national education test, O-NET และระบบการทดสอบกลาง ของ สพฐ. มาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ ใกล้เคียงกัน

9. ส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เพื่อรองรับ การประเมินภายนอก

10. จัดระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการเรียนการสอนทั้งวิชาสามัญ และ วิชาชีพ เพื่อรองรับการมีอาชีพตั้งแต่การเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 และสู่มาตรฐานสากล

12. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกผู้เรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเรียนต่อให้มีวิธีการคัดเลือกที่หลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกเหนือจากการวัดความรู้และความสามารถในการสอบแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณธรรม

1. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกระดับและทุกประเภท มีโอกาสเข้าเรียนใน โรงเรียนที่มีคุณภาพ เรียนจบจนจบหลักสูตร มีโอกาสเรียนต่อมีอาชีพที่สุจริตและมั่นคงในชีวิต

3. สนับสนุนโรงเรียนดีมีคุณภาพ ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการเด็กด้อยโอกาส และรูปแบบการศึกษาทางเลือกจัดให้มีความเหมาะสม และเต็มศักยภาพผู้เรียน และยังคงระดับคุณภาพตามมาตรฐาน

5. ส่งเสริมสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง

6. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผนทางการช่วยเหลือและจัดการศึกษาที่เหมาะสมแก่เด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร์ เช่น บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของครูผ่านการปฏิบัติจริง และการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2. เผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมวิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาการคิดและการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผล นักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

3. ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเขตพื้นที่การศึกษา และโดยเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนเดียวกันหรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของ โรงเรียน

4. พัฒนาครูที่มีอยู่ให้สามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตนเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

5. ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

6. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

7. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

8. ยกย่องชูเกียรติครูที่เป็นครูมืออาชีพ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีผลงานเชิงประจักษ์ทั้งด้าน

8.1 การพัฒนาการจัดการความรู้

8.2 การดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

8.3 การมีจิตวิญญาณความเป็นครูมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

9. ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และรายได้ของครู

10. ประสานและส่งเสริมสนับสนุนให้กับองค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมและจัดสรรครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีความสามารถและความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 สร้างเครือข่าย/ กลไกที่สามารถรับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณที่ไม่เหมาะสม/ ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างรวดเร็ว

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 เร่งสร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษาถึงความจำเป็นและ ประโยชน์ของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการพัฒนาการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากร

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการได้รับการช่วยเหลือของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลนอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร

2.2.2 ประสานทุกภาคส่วนให้เข้ามาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษาแต่มีความขาดแคลนมาก

2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบสถานศึกษาโดยประชาชนทุกภาคส่วน

2.3.1 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ/ เรื่องร้องเรียน

2.3.2 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของโรงเรียนในสังกัด

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและองค์กรบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1 ส่งเสริมให้มีการเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง/ อัตราการออกกลางคันลดลง/ มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

3.2 สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน/ องค์กรบุคคล และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ผลผลิต

จุดเน้น

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

1. จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสตร์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เป็นรายบุคคล

2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาความและสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริงและความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม

2.4 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่ ย้ายมาปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับการพัฒนาและสามารถดำเนินการในภารกิจที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาร่วมมือกันจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นการบริหารจัดการศึกษาภายใต้แผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงาน รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน

ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการวางแผนวางระบบและโครงสร้าง องค์กรควบคุมการทำงานและตัดสินใจเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และในหนึ่งหมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเป็นอำนาจที่มีแบบแผน (บุญทริก บุตราช, 2551, หน้า 10) ประกอบกับนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ดังนี้

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2552, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการบริหารจัดการหน่วยงานซึ่งดำเนินการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ประการผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจมีทักษะการบริหารสามารถตัดสินใจสั่งการเพื่อให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงานสูงสุด

ขยยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 56) กล่าวว่า ผู้นำกับผู้บริหารนั้นอาจจะเป็นคนเดียวกัน หรือคนละคนก็ได้ ลักษณะที่ต่างกันอยู่กึ่งนอกระหว่างผู้นำกับผู้บริหาร คือ ผู้นำมักเป็นตัวละครสำคัญ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ง่าย ทั้งนี้เพราะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อจิตใจของ บุคลากรอื่นจำนวนมาก และไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบตำแหน่งสูง ๆ ส่วนผู้บริหารนั้นในฐานะ ที่ดำรงตำแหน่งบริหารจึงทำให้ต้องคิดทบทวนให้มากก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรลงไป ผู้บริหาร มุ่งรักษาความมั่นคงของหน่วยงาน มีหน้าที่วางโครงการ กำหนดกฎเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติ ต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานทุกอย่างในหน่วยงานหรืออาจจะกล่าวอีก นัยหนึ่งก็คือ ผู้นำเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอแต่ผู้บริหารเป็นผู้รักษาความมั่นคงของ

หน่วยงานจึงไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง องค์กรหรือหน่วยงานทุกประเภทควรมีทั้งผู้บริหารและผู้นำซึ่งอาจจะเป็นคน ๆ เดียวกัน หรือต่างคนกันก็ได้ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงาน จึงจะเจริญก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายขององค์กร ซึ่งเป็นที่ประจักษ์แล้วว่าความสามารถและประสิทธิภาพขององค์กรจะดีหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำและผู้บริหารองค์กร ลักษณะพฤติกรรมที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในองค์กรจะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางพฤติกรรมของหัวหน้างาน ผู้บริหารและผู้นำ หากผู้นำเป็นคนดี มีความรู้ มีจริยธรรม และมีความสามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่จุดหมายที่วางไว้ทุกประการ

สัมมา รชนิชย์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์กรที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ผู้บริหารอาจจะไม่ใช่ผู้นำ แต่หากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำหรือมีความเป็นผู้นำในตนเอง จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหารประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

คม สุวรรณพิมล (2553, หน้า 26) กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ แนวทางเดินที่ชัดเจน และนำเสนอให้ทีมงานอยากที่จะเดินตามไปด้วยกัน
2. ผู้บริหาร คือ ผู้มีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานของทีมงาน
3. ผู้บริหาร คือ ผู้มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ หรือวางกลยุทธ์ ทั้งด้านงานและด้านคน พร้อมทั้งควบคุมการเดินทางของทั้งสองส่วนให้ไปด้วยกันสู่ความสำเร็จได้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่แบ่งงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ และนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

สมจิตร จันทร์เปา (2556, หน้า 57) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานทั้งหมด ในสถานศึกษา และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

ยุพิน ไชยรินทร์ (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทำให้ ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานในองค์กรที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานนั้น ๆ ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนผู้นั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้าง

วิสัยทัศน์ แนวทางเดินที่ชัดเจน และนำเสนอให้ทีมงานอยากที่จะเดินตามไปด้วยกัน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นการทำงานของทีมงานให้เดินไปสู่ความสำเร็จ

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โน้มน้ำใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังมีนักวิชาการของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนี้

ณรงค์ชัย ศิลปาภรณ์ (2549, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยการนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กร ซึ่งอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา

อนุชา กอนพวง (2550, หน้า 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำผู้บริหารโอกาสผู้นำองค์กรผู้นำทางวัฒนธรรมผู้นำทางการเรียนการสอน ผู้ตรวจการ และสถาปนิก

จร สุนทรายุทธ (2551 ก, หน้า 326) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีอำนาจที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มิอำนาจเหนือขึ้นไป

รุ่งนภา นุตราวงศ์ (2552, หน้า 57) กล่าวถึงผู้บริหาร โรงเรียนว่า เป็นผู้นำทางวิชาการ และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการตัดสินใจในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทความต้องการของโรงเรียน นอกจากนี้ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบตรวจสอบและประกันคุณภาพเป็นข้อมูลในการตัดสินใจและปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียน คือ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ผู้อำนวยการ โรงเรียนมีลักษณะเป็นทั้งผู้นำ และผู้บริหารอยู่แล้วเป็นผู้ได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรทางการศึกษา คือ โรงเรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาหรือนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้านตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และคิดสร้างสรรค์ขึ้นมาด้วยความรู้ความสามารถที่แสดงออกมาให้เห็นที่ปรากฏตามความเป็นจริง และที่พึงประสงค์ของกลุ่มที่ทำงานร่วมกันและบุคคลทั่วไป

วุฒิไกร จันสามารถ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด และมีความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุดา หมั่นจง (2554, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ และสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุติมา ไชยบำรุง (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่เป็นผู้นำของแต่ละองค์กร มีหน้าที่ในการวางแผนและจัดระเบียบระบบของงานเพิ่มความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้รับผิดชอบในการบริหารงานในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชนทำหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายประสบผลสำเร็จ และสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีม

ทีมงานเป็นกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2542, หน้า 239) และยังมีนักวิชาการของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของทีมที่แตกต่างกัน ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสวัสดิ์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ทีม หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานงานกันภายในกลุ่ม ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จจากหลายทักษะที่เสริมกัน มีวัตถุประสงค์และรับผิดชอบร่วมกัน

ธร สุนทรายุทธ (2551 ก, หน้า 213) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สุภาพ กันสการ (2552, หน้า 16) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยตรงในการที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ทิลารัตน์ หนูปก (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะให้งานสำเร็จคือการทำงานร่วมกันโดยอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1981, p. 3 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 1) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มคนใด ๆ ที่ต้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นอย่างมากเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ฮูส (Huse, 1982, p. 199) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชา คนเดียวกันหรือหมายถึงกลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือหมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์ และหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้โดยเพียงบุคคลเดียว

เคซบอม (Kezsbom, 1990, p. 51) กล่าวว่า ทีม หมายถึง การมอบหมายงานพิเศษให้กับกลุ่มบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และทราบว่าจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อรวมพลังกันในอันจะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p. 16) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ไอแวนเซวิช และแมตทีสัน (Ivancevich & Mattesen, 2002, p. 328) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มที่เจริญเติบโตเต็มที่แล้ว ประกอบด้วย คนที่พึ่งพาอาศัยกัน มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันร่วมกันเพื่อที่จะดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตกลงกัน

ท็อปชีก (Topchik, 2007, p. 2) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการทำงานพึ่งพิงกัน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ทีมมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่งและพัฒนาขึ้นตอนขึ้นมาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านเทคนิคและทักษะทีมเป็นเครื่องหมายรับประกันคุณภาพอย่างหนึ่งของทีม เพื่อให้ผู้นำหรือผู้บริหารทีมพิจารณาบริหารจัดการและนำทีม ทีมมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน และมีข้อความพันธกิจที่กล่าวถึงเป้าประสงค์ดังกล่าวอย่างชัดเจน ทีมรู้ว่าผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร และสามารถวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายของทีมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

ของฝ่าย แผนกหรือองค์กร และสมาชิกทีมมีความเข้าใจอย่างดี พอใจที่จะใช้ความพยายามของตน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรที่กว้างกว่าทีม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทีม หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานงานกันภายในกลุ่ม ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุ เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น เพื่อ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้าง จะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุน ช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกันร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถสามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ (ทรงวุฒิ ทาระสา, 2549, หน้า 16) และยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การสร้างทีมงาน ขึ้นมาชั่วคราวเพื่อทำงานใดงานหนึ่ง สมาชิกของทีมงานอาจมาจากแผนกต่าง ๆ มาร่วมดำเนินงาน กัน ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการปรับปรุงคุณภาพงาน

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงาน ของสมาชิกที่มากกว่า 1 คนโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้ว ทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใด อย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุนทร พลวงค์ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิด ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทีมงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารต้องตระหนักว่า บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกันถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิด และสติปัญญาขอมนำมาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น

สุพานิ สกฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 226) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มของคนที่มี คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกมีการผูกพันต่อเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ มีจิตวิญญาณ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Team spirit) เกิดขึ้น

2. มีการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
3. สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและร่วมกัน (Mutual accountability)
4. สมาชิกมีการไว้วางใจกัน และมีวัฒนธรรมเป็นแบบร่วมมือกัน เน้นความเป็นทีม ร่วมกันทำงานอย่างแท้จริง (Collaborate)
5. สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำกลุ่ม (ในแต่ละส่วนของงานของตน) หรือที่การนำทีมในลักษณะร่วมกัน (Team leader) สมาชิกจึงมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น
6. ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลมากกว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีผลงานร่วมเป็นหนึ่งเดียว (Collective)

ทิสนา แคมมณี (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคล เข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุน ช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสพการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

ลักพงษ์ โกษาแสง (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงาน ของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะ ประสพการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 26) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุน ช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสพการณ์ แยกรับการระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Woodcock and Francis (1989, p. 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละ บุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จมากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำ ให้เกิดความกระตือรือร้น ความพึงพอใจและความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

Robbins (2001, p. 258) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกัน ของกลุ่มบุคคลเพื่อที่จะให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาร่วมกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุน ช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสพการณ์

ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 215) กล่าวว่า ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมงานที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในงาน
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างในการรับรู้การทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (2551, หน้า 80-86) กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่ดีในการวางแผนทางสำคัญพัฒนาการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำ
3. มีความไว้วางใจ
4. เปิดเผยและการเผชิญหน้า
5. มีกระบวนการทำงานที่ดี
6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง
7. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
8. ช่วยเหลือกัน
9. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 6) กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่ดี ต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2556, หน้า 215) กล่าวว่าลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า คือ ทีมงานที่สามารถทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายมีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน

Dyer (1995, pp. 15-16) กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน ซึ่งทุก ๆ คนเข้าใจและยอมรับ
2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
3. มีความเชื่อถือไว้วางใจกัน
4. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น
8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลี่ยวณลาด
9. มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมมั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมายและสมาชิกในทีม

Argris (1964, pp. 139-140) กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในทางบวกของทีมงาน ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่าง ๆ
2. สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกัน
3. มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจในการแสดงความคิดเห็นความรู้สึก
5. สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย
6. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
8. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น

9. สมาชิกมีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน

10. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

Johnson and Johnson (2000, pp. 13-15) กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานต้องเข้ากันได้และเป้าหมายนั้นต้องสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก
2. มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง บรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิดเผยสื่อสารได้ทั้งความคิดและความรู้สึก
3. สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ
4. มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิก
5. ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์และความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม
6. ยอมรับความขัดแย้งเพื่อช่วยในการปรับปรุงทีมงาน
7. สนับสนุนเชื่อใจกัน
8. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประเมินประสิทธิภาพของทีม เลือกลงยุทธ
9. ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
10. สมาชิกในทีมทุกคนส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การพัฒนาศักยภาพของตนเองและสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่ม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในงานที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการกระจายอำนาจให้กับสมาชิก และกระบวนการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และความคิดเห็นส่วนใหญ่ของกลุ่ม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

พรหมณี พุ่มอิม (2547, หน้า 10) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ควรมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อสนองต่อความต้องการได้อย่างเต็มที่
3. การวางแผนร่วมกัน (Common plan) ต้องมีการวางแผนปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานร่วมกันจึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้

4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมี การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิกการติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ

6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกันความรู้สึก เช่น นี้ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกันเปิดเผย และมีความจริงใจ

7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน

8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common benefit) สมาชิกของทีมงานจะทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จความสำเร็จ ตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

วารินทร์ ตระกูลศุภย์ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมต้องมี ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ทราบถึงแนวคิด แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกันนั้น คือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกัน การรวมกลุ่มการทำงานกันเป็นทีมภายใต้ความเชื่อที่ทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้รับการทำงานความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ย่อมน่าจะทำให้งานของทีม หรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือ เป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพ หรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวม

3. การร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญประจักษ์พยานของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดไม่ได้แม้แต่นอตตัวเล็ก ๆ เพียงตัวเดียว งานของกลุ่มก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำได้สำเร็จเพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนแนวทางช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน

และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่กลุ่มได้ ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความสามารถการจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งหน้าที่กันทำภายในทีมงานควรยึดหลักการแบ่งความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำอะไร มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในตัวหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดีเพียงพอที่จะรู้ว่าใครเป็นอย่างไร ใครชอบงานแบบไหนใครนัดทำงานประเภทใดเพื่อที่จะสามารถมอบหมายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้น

5. ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะ ความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึง ความสำเร็จของกลุ่ม/ ทีมงานสมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงจะ ช่วยให้งานทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกันความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกันเข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนร่วมกันมีการรับรู้ทราบถึงแนวคิด แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของทีม ตลอดจนการมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกันร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ของทีม

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การสร้างทีมงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในองค์การ เพราะไม่มีองค์การใด ที่ทำงานสำเร็จได้ด้วยคนเพียงคนเดียว องค์การจะต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีการร่วมมือการทำงาน มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน สมาชิกทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และได้รับการตอบสนองในสิ่ง ที่ตนเองต้องการ (สุภาพ กันสการ, 2552, หน้า 18) และยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

มัลลิกา วิชุกรอิงครัต (2553, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ

ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ทิลาร์ตัน หนูปก (2557, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในองค์กร เนื่องจากการดึงเอาความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม มีกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สร้างความผูกพันในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ตลอดจนการมีกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สร้างความผูกพันในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงาน

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 64) กล่าวว่าถึงจุดเน้นของการสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน
2. เพื่อแสวงหาวิธีแก้ปัญหาาร่วมกันสมาชิกของทีมจะช่วยทำงานให้ดีขึ้นเมื่อมีการเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหา
3. เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้นช่วยให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลผลิตเป็นการใช้เสรีภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในทางสร้างสรรค์แก่วงการ
5. เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
6. เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกันจัด
7. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากสมาชิกได้เรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกันมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น
8. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สมาชิกในทีม
9. เพื่อเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
10. เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 30-31) กล่าวถึงการสร้างทีมงานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อทำงานของหน่วยงานตามแผนขององค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างผลงานได้มากกว่าต่างคนต่างทำ ทั้งในด้านคุณภาพของผลงานและปริมาณ ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อระดมความรู้ความสามารถของทีมงานมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน เนื่องจากทีมงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัดเฉพาะด้านประสบการณ์ ฉะนั้นการทำงานร่วมกันจะเป็นไปในลักษณะของการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิก

ธีรเดช รุ่งมงคล (2556, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานที่กำหนดให้สำเร็จลุล่วง และบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยเฉพาะงานที่จำเป็นต้องใช้สมาชิกจำนวนมาก สมาชิกทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือและร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

2. เพื่อให้เกิดความสามัคคี เป็นพลังที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนมีความรัก ความสามัคคีกันในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดพลังที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สมาชิก และหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะความสามัคคีจะทำให้เกิดพลังต่าง ๆ ที่ต้องการขึ้นมาได้

3. เพื่อสร้างความรู้สึที่ดี มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ๆ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะการที่สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน จะทำให้วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาเกิดขึ้นได้

4. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน สมาชิกทุกคนร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม หน่วยงานและองค์กร ซึ่งอาจจะมีผลมาจากความสามัคคี และความรู้สึกที่ดี ๆ ของสมาชิกภายในทีม เพราะถ้าสมาชิกมีความรู้สึกที่ดีและมีความสามัคคีกันแล้ว จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน สมาชิกทุกคนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน

6. เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้น เพราะในการผลิตชิ้นงานใหม่ ๆ มักจะเกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีมงาน ที่ร่วมกันคิดและรังสรรค์ผลงานต่าง ๆ ออกมา

7. เพื่อสร้างมาตรฐานของการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพราะถ้าสมาชิกในทีมมีมาตรฐานในการทำงานไม่เท่าเทียมกันแล้ว อาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมาได้ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานทุกคนจะต้องร่วมกันสร้างมาตรฐานของการทำงานให้เกิดขึ้น และสร้างเป็นมาตรฐานของทีมในการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน และให้การสนับสนุนช่วยเหลือกัน สร้างความร่วมมือ ร่วมใจกัน ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

หลักการแนวคิดทฤษฎีของวูดค็อก (Woodcock)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเวลา เพื่อเอื้ออำนวยให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย และมีความพึงพอใจต่อผลงานที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร หรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ควรจะประกอบด้วย 11 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 2) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 3) ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11) ด้านการสื่อสารที่ดี (Woodcock & Francis, 1989, pp. 75-166) โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล (Balanced roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การที่จะทำในสิ่งที่กล่าวมานี้ต้องอาศัยความกลมกลืน และบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ดีจะต้องเริ่มจากการคัดเลือกที่ดี ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุงอาหารจะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณ ดังนั้นผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม จากผลการวิจัยช่วยให้ทราบว่าทำไมทีมงานจึงจะประสบความสำเร็จและทำไมจึงจะประสบความล้มเหลว โดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้

1.1 ผู้นำ (Leader) ทีมงานทุกคณะจะต้องมีผู้นำ และสมาชิกที่แตกต่างกันยอมทำให้บทบาทของผู้นำแตกต่างกันไปตามสถานการณ์งานของผู้นำก็คือ การตั้งทีมงานตั้งวัตถุประสงค์

วางแผนควบคุมการปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมายโครงสร้างการทำงานบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้นำ คือ พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้ท้าทาย (Challenger) จะต้องเป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์ของตนเองต้องคอยกระตุ้นให้ทีมตื่นตัวอยู่เสมอไม่ว่าทีมงานนั้นกำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนใด ผู้ท้าทายจะต้องสวมบทบาทให้ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลังทำ ดังนั้นเขาจะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นจริงได้ ถ้าทีมงานไม่มีผู้ท้าทายก็เหมือนกับทีมงานขาดแรงกระตุ้น ขาดคนที่จะทบทวนและคอยเตือนว่าทีมงานกำลังทำอะไรและทำอะไร

1.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในยุคปัจจุบันนี้โลกของการขยายตัวของความเชี่ยวชาญเฉพาะการสร้างทีมงานจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมากมายหลายสาขา ซึ่งบทบาทพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญก็คือ ให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่าง งานบางอย่างอยู่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของทีมงาน จึงต้องอาศัย “ความรอบรู้ของผู้เชี่ยวชาญ” แสดงทักษะทางอาชีพเพื่อขจัดปัญหาในการทำงานเป็นทีมผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวมานี้อาจจะเป็นนักบัญชี วิศวกร ที่ปรึกษา ด้านการตลาด นักฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคคล นักวางแผน ผู้ประสานงานพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ ที่ต้องคอยแนะนำเพื่อให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

1.4 นักการทูต (Ambassador) ในทีมงานนักการทูตก็คือบุคคลที่ต้องออกไปสัมผัสกับบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีและส่งเสริมสนับสนุนให้ทำงานประสบผลสำเร็จบุคคลประเภทนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขาย และเสมือนผู้สร้างสะพาน เพื่อเชื่อมต่อยังไปบุคคลที่เราต้องการรู้จักที่จะนำประโยชน์มาให้ทีมงาน

1.5 ผู้พิพากษา (Judge) ทำหน้าที่คล้ายผู้พิพากษาในศาลต้องคอยรับฟังตอบคำถามและชี้แนะให้ทีมงานพิจารณาไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ คุณลักษณะของผู้พิพากษาในที่นี้จะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งแต่เป็นลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับความคิดที่ประเมินแล้วว่ามีความเหมาะสมอันจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องโดยสรุปก็คือ ต้องแสดงบทบาทเหมือนกับผู้พิพากษาในศาลที่จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญตรวจสอบความสมดุลและค้นหาความยุติธรรมให้ได้

1.6 นักนวัตกรรม (Innovator) เป็นพวกที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์คอยเสนอความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ต้องตระหนักว่าการทำงานทุกอย่างจะต้องมีแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาพวกนักนวัตกรรมจะเป็นผู้สร้างความมั่นใจว่า ความคิดใหม่ ๆ สามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้โดยนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีในการดำเนินงานให้เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันก็ขจัดปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงานด้วย

1.7 นักการต่างประเทศ (Diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา จะทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการเจรจาต่อรองภายในทีม ซึ่งคุณลักษณะโดยทั่วไปของนักการต่างประเทศจะต้องเป็นผู้มีอิทธิพลสูงภายในทีม และเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี โดยจะต้องสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกทีมงาน เพื่อสร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่าง ๆ ที่ถูกแก้ไขจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นผู้ก่อให้เกิดความประนีประนอม ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะของความเป็นไปได้สูง การหาทางออกท่ามกลางปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและเวลาอันจำกัด จึงต้องอาศัยนักเจรจาเพื่อนำทีมงานฝ่าอันตรายออกไปให้ได้

1.8 ผู้คล้อยตาม (Conformer) เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือในทุก ๆ ทางพวกนี้จะคอยช่วยเหลือประสานงานและช่วยให้ผู้อื่นในทีมงานโล่งใจ แต่ไม่ได้หมายความว่า พวกคล้อยตามจะเป็นพวกทำทนายผู้บริหารหรือยุให้แตกแยกแต่เป็นพวกที่ใช้เวลาและทักษะในทางที่เกิดผลดี โดยการหาสิ่งที่ดีของพวกที่ขัดแย้งในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์

1.9 ผู้ผลักดันผลผลิต (Output pusher) พวกนี้คือพวกที่ประสบความสำเร็จจากแรงจูงใจในตัวเองสูงเป็นบุคคลเป้าหมายของทีมงานที่คอยเตือนทุกคนเกี่ยวกับระยะเวลาและความต้องการสัมฤทธิ์ผลของงานบทบาทของพวกนี้จะเป็นนักไล่ล่าหาความสำเร็จก้าวหน้าและเป็นผู้คอยทำให้ทีมงานแน่ใจว่างานกำลังมุ่งตรงไปตามเป้าหมาย ทำให้ต้องใช้ทักษะความผูกพันกับงานสูงมาก และกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ร่วมกันทำคุณลักษณะของพวกนี้จึงเป็นคนไม่ค่อยโอนอ่อนผ่อนปรนเท่าใดนัก ในทัศนะของลูกทีมและค่อนข้างจะใช้กลวิธีแข็งกร้าวในการทำงาน

1.10 ผู้ควบคุมคุณภาพ (Quality controller) จะเป็นผู้คอยตรวจสอบ “การมุ่งไปสู่ผลผลิต” ของพวกผู้ผลักดันผลผลิตพวกนี้จะเป็นบุคคลที่คอยกระตุ้นให้ทีมงานเกิดความพยายามให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูงจึงจัดเป็นผู้หวังดีในทีมงานเน้นคุณภาพในทุกเรื่อง

1.11 ผู้สนับสนุน (Supporter) เป็นพวกที่ทำให้ทีมงานสบายใจและสร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงาน เป็นพวกที่พยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน ผู้สนับสนุนทำหน้าที่แก้ปัญหาความขัดแย้งทั้งมวลในกลุ่ม โดยใช้วิธีสืบเสาะหาต้นเหตุแห่งปัญญาคอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน

1.12 ผู้ทบทวน (Reviewer) เป็นพวกที่คอยสังเกตการณ์ว่าการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณลักษณะของผู้ทบทวน คือ ผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไรในอนาคตโดยการมองย้อนกลับไปดูอดีต ดังนั้นงานของพวกนี้จึงเหมาะที่จะสังเกตจากภายนอกทีมงานในฐานะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ผู้ทบทวนจะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ทีมงานที่เป็นกระจกเงาเพื่อช่วยให้ทีมงานมองเห็นภาพตัวเองว่า ได้ร่วมมือกันทำงานอย่างไรจะเน้นที่

“กระบวนการ” มากกว่า “งาน” หรือ “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล” ประกอบกับบทบาทของแต่ละประเภทบุคคลที่กล่าวมานี้เป็นเพียง“บทบาท” มิใช่ “การอธิบายแต่ละบุคคล” บทบาทที่กล่าวถึงอาจแสดงออกแบบผสมผสานแทนที่จะแสดงบทบาทเดียวโดด ๆ ดังนั้นผู้ที่มีประโยชน์สูงสุดในทีมงานคือ ผู้ที่สามารถปรับบทบาทที่แตกต่างมาใช้ในสถานการณ์ต่างกัน ย่อมทำให้เกิดการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถของสมาชิกในทีมงานอันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านบทบาทที่สมดุล (Balanced roles) หมายถึง ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะ และความสามารถของสมาชิกในกลุ่มจะต้องอาศัยการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ระบบการบริหารก่อน ความสำเร็จในระบบบริหารจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ถ้าผู้บริหารรู้เข้าใจตระหนักในบทบาทของตนเอง ผู้บริหารก็จะสามารถดึงศักยภาพของผู้ร่วมทีมในบทบาทหน้าที่อื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย (Clear objective agree goals) ทีมงานใด ๆ ก็ตามไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าปราศจากความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันจะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ดังนั้นทีมงานที่ดีจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยพยายามให้ช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทีมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลมีช่องว่างให้น้อยที่สุด กล่าวคือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องตระหนักถึงช่องว่างของทีมกับปัจเจกบุคคล เพราะบางคนไม่มีความพอใจ เนื่องจากวัตถุประสงค์ส่วนตัวไม่บรรลุผลฉะนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ โดยยึดหลักที่ว่าให้สมาชิกทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็รักษาวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 82) ที่กล่าวว่า การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาองค์การ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการจูงใจภายในองค์การ ซึ่งผู้บริหารและสมาชิกได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และกระบวนการในการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ และจะมีการประเมินผลระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ทำให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันทั้งในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับดำรง ทวีแสงสกุลไทย (2521, หน้า 198) ที่กล่าวว่า กลุ่มสร้างคุณภาพ (QC) เป็นเทคนิคในการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากการรวมตัวของกลุ่มบุคคลในระดับล่างในการสร้างทีมงานนั้นทำโดยการให้ทุกคนในกลุ่มที่มีความเต็มใจในการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระในการคิด พูด

และแสดงทัศนคติ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้กำหนดไว้ ด้วยการอาศัยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การประชุม การระดมสมอง การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย การปฏิบัติ กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน อุปสรรคที่ขัดขวางการเกิดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย มี 3 ประการ คือ

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จะวัดที่กระบวนการทำงานมากกว่า ผลงานหมายความว่า เราวัดการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่เขาทำมากกว่าผลงานที่เขาทำสำเร็จ

2.2 ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติไม่ได้ร่วมกันทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในสิ่งที่คาดหวัง

2.3 บ่อยครั้งที่เราพิจารณาว่างานนั้นสำเร็จลงได้อย่างไร โดยปราศจากการพิจารณาว่า เราควรทำงานนั้นหรือไม่ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ควรมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ ควรใช้วิธีทางประชาธิปไตย จะเป็นสิ่งช่วยให้เกิดการจูงใจ

2.3.2 ผู้บริหารทีมงาน บุคลากร แต่ละคนมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ของเขา

2.3.3 จุดเน้นควรมุ่งหมายที่ผลงานที่จะได้รับมากกว่าสิ่งที่จะทำ

2.3.4 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่ต้องการให้เกิด ตลอดจนวิธีการวัดประเมินผล และตารางเวลาปฏิบัติงาน

2.3.5 การเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อม ต้องใส่ใจตลอดจนการปฏิบัติงาน

2.3.6 วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง มีการบอกระยะเวลา และสามารถวัดได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย (Clear objective agree goals) หมายถึงความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าปราศจากความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันจะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการที่ทีมงานต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัวไม่มีทีมงานใดจะประสบความสำเร็จโดยปราศจากบรรยากาศของความเข้าใจกัน และที่ใดที่มีสมาชิกไม่สามารถแสดงตนได้อย่างเปิดเผย ความพยายามและความคิดสร้างสรรค์จะหดหายไป และในทำนองเดียวกันความต้องการของสมาชิกต้องการเผชิญปัญหา มากกว่าต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อมไม่หลีกเลี่ยงปัญหาที่ไม่พอใจ

ทีมงานต้องเผชิญปัญหาเหล่านี้อย่างจริงจังและเต็มใจ เครื่องหมายที่แสดงถึงคุณภาพของทีมงาน คือ การเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า หลาย ๆ องค์การถือว่า ทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ทั้งในทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งปรากฏซ้ำ ๆ แต่จะได้ผลตอบแทนที่ยาวนาน โดยเน้นพฤติกรรม ดังนี้

3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของการคมนาคมสื่อสารข้อมูลย้อนกลับการสื่อสาร

ระหว่างสมาชิกในทีมจะเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อทั้งความเปิดเผยและการกล้าเผชิญหน้า ได้รับการพัฒนา อีกทั้งความเกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจอันดีที่สนับสนุนกันและกันสิ่งสำคัญที่จำเป็นอีกประการหนึ่ง คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยเน้นพฤติกรรม ดังนี้

- 3.1.1 เป็นความต้องการของผู้รับ (และผู้ส่ง) ในช่วงของเวลาที่จำเป็นหรือต้องการ
- 3.1.2 มุ่งไปที่การอธิบายเหตุการณ์หรือความรู้สึกมากกว่าจะประณามข้อผิดพลาดนั้น ๆ
- 3.1.3 มุ่งถึงสิ่งที่ผู้รับสามารถทำได้
- 3.1.4 เป็นสิ่งเฉพาะ
- 3.1.5 ระยะเวลาควรใกล้เคียงกับการเกิดเหตุการณ์
- 3.1.6 ตรวจสอบความเข้าใจได้

3.2 การเพิ่มความรู้แห่งตน เป็นการช่วยให้บุคคลในทีมงานรู้จักตนเองรู้จักเพื่อนมากขึ้น ต้องการสร้างความสัมพันธ์ตัวต่อตัว และกับทุกคนในองค์การ ซึ่งการเพิ่มพูนความรู้แห่งตนนี้ ทำให้สมาชิกในทีมงานพัฒนา ความเปิดเผย และการกล้าเผชิญหน้าเพิ่มขึ้น

3.3 การใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งถ้ารู้จักนำมาใช้ให้ถูกต้องอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งถ้ารู้จักนำมาใช้ให้ถูกต้องและอย่างสร้างสรรค์ ย่อมนำไปสู่ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ความขัดแย้งในทางบวกเกี่ยวกับความจริงจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาไปสู่การแก้ปัญหาจนกว่าความเข้าใจอันดีจะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเปิดเผยและไว้วางใจกัน ส่วนความขัดแย้งในทางลบซึ่งอยู่บนข่าวลือหรือข้อคิดเห็นจะทำให้เกิดความแตกแยก นำมาซึ่งการไม่ไว้วางใจกัน และความไม่เกื้อกูลกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัวไม่มีทีมงานใดจะประสบความสำเร็จโดยปราศจากบรรยากาศของความเข้าใจกัน และสมาชิกสามารถแสดงตนได้อย่างเปิดเผยแสดงความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งความเกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจอันดีที่สนับสนุนกัน เพื่อสมาชิกเพิ่มพูนความรู้แห่งตนและการกล้าเผชิญหน้าเพิ่มขึ้น

4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนและความไว้วางใจโดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วไม่สามารถอยู่ได้

ทั้งสองอย่าง การสนับสนุนและการไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกรู้สึกว่าสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดีและไม่ดี คนเราไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรือในที่ทำงานก็ตามจะไม่แสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าจะมีคนอื่น ๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน จากการศึกษาพบว่า การให้การสนับสนุนนั้น ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเพราะมีอุปสรรคหลายประการ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การศึกษา ครอบครัว ค่านิยม ความมั่งคั่ง จึงทำให้การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ การสนับสนุนก็จะไม่เกิดขึ้น ประการที่สองที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุน คือ การแข่งขัน และประการที่สามคือ การบังคับให้นำเอาเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานมาปฏิบัติโดยตนเองไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด จะเห็นได้ว่า อุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ในการวางกันการสนับสนุน คือ ระดับความไว้วางใจที่ต่ำมาก ความไว้วางใจจำเป็นต้องใช้เวลานานกว่าจะสร้างขึ้นได้ แต่ใช้เวลาทำลายเพียงไม่กี่วินาที เราไม่สามารถออกคำสั่งให้คนอื่นไว้วางใจเราได้ เพราะความไว้วางใจเกิดจากการสร้างประสบการณ์ความเชื่อ ดังนั้น ถ้าหากองค์ประกอบที่เป็นอุปสรรควางกันถูกทำลายลง บรรยากาศของความไว้วางใจจะเกิดขึ้น ทุกคนจะเริ่มสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) หมายถึง การสนับสนุนและความไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกรู้สึกว่าสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดี ประกอบกับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแต่ละคนในองค์การจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างงานของตนกับคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนถูกมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ พร้อมที่จะแบ่งปันทักษะสารสนเทศกับคนอื่น ๆ ใช้ความคิดของทุกคนในทีมงานเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ถ้าขาดความไว้วางใจและความเปิดเผยในทีมงานความร่วมมือก็จะไม่เกิดขึ้น สิ่งสำคัญก็คือสมาชิกในทีมสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา โดยปราศจากความกลัวว่า “โง่” ผู้นำกลุ่ม หรือทีมจะต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถในอันที่จะเกิดความร่วมมือ เพราะถ้าปราศจากความร่วมมือเสียแล้วการทำงานที่แท้จริงก็จะไม่เกิดขึ้น เมื่อบรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือสมาชิกพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกัน และมีข้อผูกพันข่าวสารข้อมูลจะถูกแบ่งปันกันมากกว่าปิดบัง แต่ละคนจะฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ความร่วมมือนี้สนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีขวัญและกำลังใจสูงแต่ละคนยอมรับจุดอ่อนจุดแข็งซึ่งกันและกัน และความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ ก็จะถูกนำมาใช้โดย

กระบวนการของทีมตามความจริงแล้ว ความขัดแย้งมักเป็นสาเหตุของการสร้างความยุ่งยาก และเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงวิธีการที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งการใช้คำแนะนำว่า ปัญหาการขัดแย้ง การขัดแย้งเป็นสิ่งที่โลกนี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเป็นส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้แล้วการบริหารความขัดแย้งจึงเป็นส่วนช่วยให้เกิดความร่วมมือไม่ใช่อุปสรรค อย่างไรก็ตามความขัดแย้งมี 2 ด้าน ด้านการทำลาย และด้านการสร้างสรรค์ ด้านการทำลายเป็น ด้านที่ไม่พึงปรารถนาหรือมีลักษณะทำลาย ด้านการสร้างสรรค์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแก้ปัญหา กล่าวคือ พยายามค้นหาความสามารถที่พิเศษของคน ค้นหาความแตกต่างที่เป็นประโยชน์ รับฟัง ทักษะของผู้อื่นเปิดเผยจริงใจ ตรงไปตรงมาให้การสนับสนุนช่วยเหลือกันด้วยพฤติกรรมดังกล่าว แล้วทีมงานจะเกิดปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาร่วมมือ การแก้ไขความขัดแย้งทำได้ ดังนี้

- 5.1 ตรวจสอบว่าอะไรคือสาเหตุแห่งความยากระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม
- 5.2 นำเรื่องที่ขัดแย้งมาหารือกัน อภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์สถานการณ์
- 5.3 ทำสิ่งที่คาดหวังและบทบาทให้กระจ่าง
- 5.4 เรียนรู้ว่าจะทำอะไรข้อมูลจึงจะนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์
- 5.5 เรียนรู้ว่ามีเมื่อไร และอย่างไร ในการใช้บุคคลที่สามมาช่วย
- 5.6 การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับปฏิบัติในอนาคต

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) หมายถึง การงานที่ทำพร้อมที่จะแบ่งปันทักษะสารสนเทศกับคนอื่น ๆ ใช้ความคิดของทุกคนในทีมงานเปิดเผย จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ถ้าขาดความไว้วางใจและความเปิดเผยในทีมงาน ตลอดจนบรรยากาศ ของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือสมาชิกพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกันและมีข้อผูกพันข่าวสาร ข้อมูลจะถูกแบ่งปันกันมากกว่าปิดบัง และผู้บริหารมีเทคนิค ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้ง ในเชิงสร้างสรรค์และเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก

6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องใช้ ลักษณะการทำงานแบบยึดหยุ่นรวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่ สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารมีการพูดการเขียนกระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญ ของการบริหารงาน บ่อยครั้งที่การตัดสินใจผิดพลาดอันเนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล หรือเก็บข้อมูลจากผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีความผูกพันในงานนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยึดหยุ่นเหมาะสม และสอดคล้องกับ

ความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือ มีความสมดุลระหว่างเวลา ทรัพยากรกับการตัดสินใจที่จะใช้ในแต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจมี 4 วิธี

- 6.1 ผู้บริหารตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องซักถามคนอื่น
- 6.2 ผู้บริหารฟังความคิดเห็นก่อนแล้วตัดสินใจ หมายความว่า ผู้บริหารยังคงตัดสินใจด้วยตนเอง แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและสารสนเทศอื่น ๆ ที่ผู้บริหารได้มาจากสมาชิกของทีมงาน
- 6.3 ผู้บริหารจะตัดสินใจร่วมงานกับทีมที่เลือกขึ้นมา
- 6.4 ผู้บริหารจะนำเอาปัญหาให้ทีมงานอภิปรายแล้วให้ทีมงานตัดสินใจหรือทีมงานอาจมอบหมายการตัดสินใจให้คนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ ประกอบกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยทีมงานจะต้องสอดคล้องกับข้อตกลงร่วมกัน และเป็น การตัดสินใจที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นการประนีประนอม เมื่อมีการตัดสินใจจะต้องมีความผูกพันกับข้อตกลงและต้องปฏิบัติตามแผนงานจะถูกจัดขึ้นเพื่อนำไปปฏิบัติโดยใช้ความรู้และทักษะของทีมงานเท่าที่ทำได้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากการปฏิบัติต้องมีการขยายความเพื่อเป็นการสรุปขั้นตอนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

- 6.4.1 เหตุผลเพื่อการตัดสินใจต้องเป็นความเข้าใจเจน
- 6.4.2 การวิเคราะห์ถึงธรรมชาติของปัญหา
- 6.4.3 มีการทดสอบข้อสรุปที่เป็นทางเลือกมีการให้น้ำหนักและพิจารณาถึงลำดับความสำคัญและผลที่จะตามมา
- 6.4.4 มีการนำเอาผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ
- 6.4.5 มีการทบทวนและประเมินผลการตัดสินใจนั้น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) หมายถึง การทำงานแบบยึดหยุ่นรวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารมีการพูดการเขียนกระทำในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยึดหยุ่นเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและสารสนเทศอื่น ๆ ที่ผู้บริหารได้มาจากสมาชิกของทีมงาน

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) ในทีมงานโดยทั่วไปไม่มีทีมงานใดที่ต้องการผู้นำาวรทีมงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ กล่าวคือ จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักหาสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานและใช้ภาวะผู้นำในแบบที่มีทั้งความยึดหยุ่นและเหมาะสม ประเด็นสำคัญ

อีกประการหนึ่ง คือ การที่ผู้บริหารรู้จักใช้มอบหมายงานถือว่าการพัฒนาการบริหารและเป็นกุญแจไปสู่ความมั่นใจของผู้บริหารในการสร้างทีมงานที่ดี หากไม่มีการมอบหมายงานอุปสรรคจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ ระดับของการมอบหมายงานต้องเหมาะสม มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติจะเกิดความกลัวในผลของการมอบหมายงาน เพราะบางครั้งเขาจะรู้สึกเบื่อหน่ายกลายเป็นคน “สั้นหลังยาว” และขาดความกระตือรือร้น ซึ่งที่จริงแล้วการมอบหมายงานเป็นการส่งเสริมมากกว่าการข่มขู่ การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะ ดังนี้

- 7.1 เป็นงานที่วิเคราะห์ถึงขอบข่ายและความไว้วางใจได้ สมควรมอบหมาย
- 7.2 พิจารณาถึงความสามารถของสมาชิกที่ปฏิบัติได้และเต็มใจปฏิบัติ
- 7.3 การพิจารณาอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในการมอบอำนาจ

การมอบหมายงานใด ๆ จำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลในทีมงานที่มีความตั้งใจสูงเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องรู้จักการที่จะให้อำนาจและสนับสนุนอย่างเต็มที่ถ้างานที่มอบหมายได้รับการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นก็ควรมีรางวัลมอบให้ สิ่งที่สำคัญที่ต้องจำไว้คือ ต้องมีการทบทวนความก้าวหน้าของการมอบหมายงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติการพิเศษเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น จากการสังเกตทีมที่ประสบความสำเร็จ ผู้นำมีคุณลักษณะ 10 ประการ คือ

1. มีความจริงใจและซื่อตรงต่อตนเอง
2. ใช้การมอบหมายงานเพื่อพัฒนาความสำเร็จของงาน
3. ใช้การมอบหมายงานเพื่อการพัฒนาความสำเร็จของงาน
4. พร้อมที่จะให้และรับความไว้วางใจ ความจงรักภักดี
5. มีความมุ่งมั่นในการที่จะรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและฐานะของทีม
6. ให้การตอบสนองต่อความหวัง ความต้องการ และเกียรติศักดิ์ศรีของบุคลากร
7. เคารพความจริงใจอย่างตรงไปตรงมา และซื่อสัตย์ยุติธรรม
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงาน
9. เสริมสร้างและรักษากระบวนการทำงานที่ดี มีระบบมีขั้นตอน
10. ทำงานโดยให้มีความสุขและมีรางวัลตอบแทน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หมายถึง การมอบหมายงานต้องคัดเลือกบุคคลในทีมงานที่มีความตั้งใจสูง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องรู้จักการที่จะให้อำนาจและสนับสนุนอย่างเต็มที่ ประกอบกับการตอบสนองต่อความหวัง ความต้องการ และเกียรติศักดิ์ศรีของบุคลากรในการทำงาน โดยให้มีความสุขและมีรางวัลตอบแทน

8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงเข้าใจเฉพาะลักษณะของทีมและบทบาทต่าง ๆ ในองค์กรเท่านั้นแต่จะต้องเข้าใจถึงแนวทางการตัดสินใจ และการจัดการความขัดแย้งของทีมงานนั้น ๆ ด้วยการทบทวนการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และการพัฒนาทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทบทวนการทำงานมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล หรือของทีมงาน โดยส่วนรวม สำหรับวิธีการที่ใช้กันมากมี 3 วิธี ดังนี้

8.1 ทีมงานดำเนินการทบทวนปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีการทบทวนถึงลักษณะทีมที่ต้องการ เช่น ความเปิดเผยและความไว้วางใจ การใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายาม การทบทวนความสามารถใช้ได้ในขณะที่ทำงานหรือเมื่องานเสร็จแล้ว

8.2 การใช้ผู้สังเกตการณ์วิธีการที่ใช้อย่างแพร่หลาย เรียกว่า “การทบทวนกระบวนการ” ซึ่งคนที่ใช้อยู่นอกทีมงานสังเกตเงียบ ๆ ว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง โดยสังเกตของจริงถึงเรื่องการปฏิบัติในกลุ่มเกี่ยวกับงาน และจนกระทั่งงานเสร็จหรือช่วงเวลาที่เขาเห็นว่าสะดวกแล้วนำข้อสังเกตมานำเสนอ มีการจัดทำรายงานต่าง ๆ ที่เขาเห็นตามความเป็นจริง แล้วแสดงความคิดเห็นทักษะของการสังเกตแบบนี้เป็นเรื่องยากมากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเท่านั้นที่จะช่วยให้การพัฒนาทีมงานมีประสิทธิภาพ

8.3 การใช้โทรทัศน์วงจรปิดหรือวิดีโอทัศน์ เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาก ทีมงานจะถูกบันทึกขณะปฏิบัติงานและสามารถย้อนกลับ หยุด เดินหน้าก็ได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามจริง วิเคราะห์ได้ถูกต้องรวดเร็วขึ้น ในการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมได้ ดังนี้

8.3.1 แน่ใจได้ว่าการทำงานเป็นไปตามแผน

8.3.2 ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ

8.3.3 เพิ่มการสนับสนุน ความไว้วางใจ การเปิดเผย และความซื่อสัตย์

8.3.4 ทำให้วัตถุประสงค์แจ่มชัดขึ้น

8.3.5 แยกแยะความต้องการในการพัฒนาและโอกาส

8.3.6 เพิ่มประสิทธิภาพภาวะผู้นำของทีมงาน

8.3.7 ทำให้การประชุมเกิดประสิทธิผล และสนุกสนานมากขึ้น

8.3.8 ลดวิกฤตการณ์ฉุกเฉิน

8.3.9 เพิ่มความเกี่ยวพันและความผูกพันในทีมงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) หมายถึงงานหรือกิจกรรมทุกอย่างหากมีการทบทวนการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่อย่างเสมอ ก็จะสามารถ

แก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องของทีมได้ทันเวลาที่ การปฏิบัติงานของทีมผู้บริหารก็จะง่ายต่อการดูแลควบคุม หรือสั่งการในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป หากผลงานของทีมมีการพัฒนาไปในทางที่ดีก็จะได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น แต่หากพบข้อบกพร่องทีมงานก็จะได้ร่วมกันไขเพื่อจะดำเนินงานต่อไปจนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องค้นหาและรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลและผลิตผลที่ดีกว่าในขณะเดียวกันประสิทธิภาพของทีมจะมีมากขึ้น ถ้าหากทีมได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรองค์กรมักจะมองในเรื่องของทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับในวงการธุรกิจที่เต็มไปด้วยความสับสน และตัวอย่างของการบริหารที่นับไม่ถ้วน วิธีการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องมีมากมายหลายทักษะเรา อาจพบว่าผู้บริหารหลาย ๆ คน โดยเฉพาะผู้จัดการภาคเอกชนมีการฝึกอบรมเพียงเล็กน้อย แต่เขาประสบความสำเร็จอย่างมากในการปฏิบัติ นั่นเพราะเขาตระหนักว่า การบริหารไม่ใช่การตอบคำถามเพียงทักษะความรู้ในหนังสือเท่านั้น แต่ต้องอาศัยประสบการณ์ การเห็นและการกระทำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอ ๆ ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ องค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์การที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยที่บุคลากรในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทุกคนต้องมีการพัฒนาไปด้วยกันทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร โดยสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยการสร้างรูปแบบความคิด การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรที่จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่จะทำให้เกิดการเสริมแรงบุคลากร และสามารถช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในองค์กรในเรื่องของทักษะ และความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยที่บุคลากรในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทุกคนต้องมีการพัฒนาไปด้วยกันทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร โดยสามารถเรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยการสร้างรูปแบบความคิด การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ การเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ที่จะช่วยให้การทำงานประสบ

ผลสำเร็จ แต่ถ้าขาดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มแล้วก็ย่อมเป็นอุปสรรคได้ เช่นเดียวกัน ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่น และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อยุ่งยากก็จะผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งขัน จึงคิดกัน การขัดแย้งและการทะเลาะเบาะแว้งก็แพร่กระจายออกไป การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 10.1 ต้องมั่นใจว่าการปฏิบัติ และการตัดสินใจของกันและกัน มีการสื่อสารและเข้าใจกันดี
- 10.2 พยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่นหรือฝ่ายอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรค และยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น
- 10.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกันกับฝ่ายอื่น ทีมอื่นอย่างต่อเนื่อง
- 10.4 ตระหนักอยู่เสมอว่าพรมแดนและความรับผิดชอบระหว่างทีมต้องมีการทบทวน และฟื้นฟูอยู่ตลอดเวลา
- 10.5 ขจัดและระมัดระวังปัญหาที่จะเกิดระหว่างทีมงาน ก่อนล่วงหน้าเสมอ
- 10.6 พยายามฟังความคิดของกลุ่มอื่นและให้กลุ่มอื่นฟังความคิดของกลุ่มเรา
- 10.7 ใช้ทีมงานอื่นเป็นแหล่งความคิดและเปรียบเทียบ
- 10.8 มีความเข้าใจในความแตกต่างของคนและพยายามใช้ความแตกต่างของคนเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) หมายถึงการทำงานที่ประสบผลสำเร็จต้องมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มเป็นอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่น และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และช่วยแก้ปัญหาอุปสรรค และผู้บริหารสนใจเข้าไปร่วมกิจกรรมที่ช่วยเหลือสร้างสรรค์ทีมหรือกลุ่มทำงานเพื่อช่วยให้กลุ่มมีความแน่นแฟ้นกลมกลืนกันมากขึ้น

11. ด้านการสื่อสารที่ดี (Good communications) การสื่อสารที่ดีเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นสำหรับเครื่องจักร บางทีคนเรามักพูดอยู่เสมอ ๆ ว่าในทุกองค์การ “การสื่อสารของเราแย่” หากถามถึงกลุ่มปฏิบัติจะได้รับความตอบเหมือน ๆ กันว่า การสื่อสารในองค์การของเราต้องมีการปรับปรุงสิ่งดังกล่าวไม่ใช่เรื่องประหลาดเลย ถ้าเราพิจารณาความซับซ้อนของรูปแบบการสื่อสารในองค์การ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การทุกประเภท ดังนั้นการสื่อสารภายในทีมงานเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้าง

ความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือทีมงานหนึ่งไปยังอีกทีมงานหนึ่งโดยมีความสำคัญของการสื่อสารอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน และการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในทีมงานทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การสื่อสารในองค์การไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One-way communications) หรือแบบสองทาง (Two-way communications) ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลาอันเป็นสำคัญ สำหรับวิธีการสื่อสารหรือทางไหลของการสื่อสาร (Communications flow) สามารถกระทำได้ 4 แบบ คือ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบนระดับเดียวกัน ต่างแผนก ต่างระดับ และบริษัทกับองค์การภายนอก แต่ละแบบมีจุดหมายที่แตกต่างกันการสื่อสารที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด มีดังนี้

11.1 ผู้ส่งข่าวจะต้องทำความเข้าใจและกระจ่างชัดในสิ่งที่ต้องการจะสื่อสารว่าจะสื่ออะไร ให้ใคร มีวัตถุประสงค์ของการสื่อสารอะไร และต้องการให้เกิดการปฏิบัติอย่างไร

11.2 เลือกช่องทางการสื่อสาร (Channel) ที่เหมาะสมกับข่าวสารที่ต้องการจะสื่อออกไปให้ผู้รับทราบ ไม่ว่าจะเป็นแบบใช้วาจา (Verbal communication) หรือแบบไม่ใช้วาจา (Non-verbal communication) ได้แก่ รูปภาพสี สัญลักษณ์ รายงาน โทรศัพทท์เทปเสียง หรือการประชุม เป็นต้น

11.3 พยายามสื่อความหมายให้สมบูรณ์ชัดเจน และให้ข้อมูลเพียงพอเหมาะสมกับผู้รับข่าวสารที่จะนำไปปฏิบัติได้

11.4 คำนึงถึงพื้นฐานของผู้รับข่าวสาร ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ และทัศนคติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม

11.5 เวลาที่เหมาะสมในการสื่อสาร จะต้องไม่น้อยเกินไปหรือเนิ่นนานเกินไปจนเกิดปัญหาในการปฏิบัติ

11.6 พยายามหลีกเลี่ยงการประเมินหรือตีความหมายพฤติกรรม ควรบอกถึงพฤติกรรมเท่านั้น

11.7 การถามย้ำเพื่อรับข้อมูลป้อนกลับ จะช่วยให้ผู้ส่งข่าวเกิดความมั่นใจว่าผู้รับข่าวสารได้รับความรู้ความหมายหรือความเข้าใจที่ถูกต้อง

11.8 พยายามทำตัวให้เป็นผู้ฟังที่ดี โดยจะต้องฟังเพื่อให้รู้จุดมุ่งหมายและทัศนคติของผู้พูด และหลีกเลี่ยงการให้ข้อมูลป้อนกลับทางลบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารที่ดี (Good communications) หมายถึง การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกันจะขึ้นอยู่กับทีมงานว่าจะมีสัมพันธภาพ หรือศักยภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน หากทีมงานใดสามารถติดต่อสื่อสารประสานงานร่วมกัน

มีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรและการบริหารงานภายในองค์กรจะเป็นไปด้วยความราบรื่น และในด้านของการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปอย่างเปิดเผย การติดต่อสื่อสารที่ดีจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารในโรงเรียนแตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวน บุคลากร ปริมาณงาน และทรัพยากรในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต ทิพย์โอสถ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โสทรก (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญ และมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่ควรนำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียน เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวเทียม บัณฑิต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โชค (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรม การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยสรุปว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรสำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรนำมาศึกษาค้นคว้า ซึ่งจะมีผลต่อสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างทีมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุภาวดี วิลาวลัย (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม โดยรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เป็นบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริง และคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พฤติกรรมการสร้างทีมงาน ที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12 จำแนกตาม สภาพ และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุพิชญ์ เจริญรักษ์ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด ฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระดับกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรศักดิ์ ศรณรินทร์ (2546) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตาม ทรรศนะของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด สระแก้ว โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ตามตามทัศนะของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัญชลี รัตนรุ่งโสภณ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และด้านความเปิดเผยต่อกันและ การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

นเรศ ธานี (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อแยกรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมผู้นำด้านมิติสัมพันธ์อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ส่วนด้านมิติมุ่งงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ราตรี วีระวัฒน์โสภณ (2547) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเปิดเผย และเผชิญหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประเภท โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้าโรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส และ โรงเรียนมัธยมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในโรงเรียนขยายโอกาส และ โรงเรียนประถมศึกษา มีการสร้างทีมงานด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลดา คำศิริ (2549) ได้ศึกษาปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจระเข้ เขต 1 ตามทัศนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองผู้อำนวยการสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานจากประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไมตรี งามวงษ์วาน (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต้องการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน กระบวนการทำงาน และด้านการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรีศักดิ์ ศุภย์โสภ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพ กันสการ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโลกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

มณีนุช เข็มลาย (2555) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้า และด้านการสนับสนุนการไว้วางใจต่อกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิรพร ศิวรามร (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารของธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รณัฏฐา ประจง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์องค์การของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Robinson (1994, p. 201) ได้ทำการศึกษาเรื่องผู้บริหารในทีมงานซึ่งศึกษาโดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขดี ๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานเป็นเส้นตรงเดียวกับ โครงสร้างองค์กร สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงการทำงานกลุ่มที่ดีมีทักษะ และสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม วัฒนธรรมของชาติมีอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือการเข้าร่วมของสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึงความคิดของคำว่าทีม

Anderson (1995, p. 111) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยมหรือแบบปรัมปรา โดยการศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหาร พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกเห็นมีทัศนคติในทางบวกใน 2 ปีวิจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

David (1997 อ้างถึงใน สุเมธ งามกนก, 2551, หน้า 33) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

พบว่า การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกิจกรรมสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดวัน มีการสร้างเกมตลอดปี การสร้างทีมต้องการเวลาส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนอกเวลาเรียนปกติ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างทีมงานกระบวนการ และผลที่ได้จากการศึกษาล้ำกับผลการวิจัยของคนสร้างทีมงานเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า จากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงาน

Hall and Robert (1999, pp. 123-125) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนติลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกันให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์การจัดการสร้างทีมงานเดียวกันก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการด้านการพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงสร้างความพึงพอใจร่วมกันคณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงานร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าใช้เวลาวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้เป็น 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือเป็นเรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินการไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม และในการประชุมครู ต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงาน เพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ และมีการยอมรับ เคารพในบทบาทหน้าที่ของและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 256 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1981, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนขนาดเล็ก	38	23
โรงเรียนขนาดกลาง	218	132
รวม	256	155

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 55 ข้อ ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านบทบาทที่สมดุล | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านการพัฒนาตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม | จำนวน 5 ข้อ |
| 11. ด้านการสื่อสารที่ดี | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 16-24) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- | |
|---|
| 5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก |
| 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับน้อย |

1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงาน
ของผู้บริหาร โรงเรียน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการประมวลความรู้และข้อมูลที่ศึกษาในเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตของเครื่องมือให้ครอบคลุม
พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้องและขอรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(Index of item objective congruence: IOC) (บรรดล สุขปิติ, 2551, หน้า 170) และความถูกต้อง
ของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 นายไพเราะ ต่างประเทศ ประธานเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เกณฑ์การผ่านค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับ
 วัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถาม
 นั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหา แสดงว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยใช้สูตร ดังนี้
 สูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธาน
 กรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)
 กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item
 discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation
 coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) พบว่า มีค่า
 ระหว่าง .21 ถึง .79 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้
 วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)
 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล
 กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม
 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 บูรพา ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อขออนุญาต
 เก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงประธานเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถาม จำนวน 155 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (F) และค่าร้อยละ (%)
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท์ (Likert, 1967, pp. 16-24) แปลความหมายของคะแนน และค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

4.51-5.00	หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นรายด้านและรายข้อ ใช้สถิติหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent t -test)
3. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพการสอนของครู ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
 SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 t แทน ค่าแจกแจงความถี่แบบที (t -test)
 F แทน ค่าสถิติแจกแจง F
 MS แทน ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
 SS แทน ค่าแจกแจงความถี่แบบที (t -test)
 df แทน ชั้นแห่งความอิสระ
* แทน ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนของครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตาม ตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	23	14.84
โรงเรียนขนาดกลาง	132	85.16
รวม	155	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 85.16 รองลงมาเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การสอนของครู		
น้อยกว่า 5 ปี	58	37.42
5-10 ปี	43	27.74
มากกว่า 10 ปี	54	34.84
รวม	155	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.42 รองลงมา มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 และมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.74

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียด ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
			<i>SD</i>		
1.	ด้านบทบาทที่สมดุล	4.00	.53	มาก	11
2.	ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.10	.54	มาก	6
3.	ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	4.14	.56	มาก	4
4.	ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	4.05	.58	มาก	10
5.	ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.16	.46	มาก	1
6.	ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.11	.53	มาก	5
7.	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.15	.53	มาก	2
8.	ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.14	.51	มาก	3
9.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.05	.53	มาก	9
10.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.08	.44	มาก	7
11.	ด้านการสื่อสารที่ดี	4.06	.50	มาก	8
	รวม	4.09	.35	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านบทบาทที่สมดุล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทที่สมดุล	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ครบถ้วน ชัดเจน	3.99	.77	มาก	4
2.	ผู้บริหารมีการมอบหมายแต่งตั้งคณะทำงานโดยผ่านมติที่ประชุม	3.99	.69	มาก	3
3.	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันของครูที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน	4.08	.70	มาก	1
4.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงศักยภาพ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน	3.93	.69	มาก	5
5.	ผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อนการมอบหมายงาน	4.02	.74	มาก	2
รวม		4.00	.53	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านบทบาทที่สมดุล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันของครูที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่าง

กันผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อนการมอบหมายงาน และผู้บริหารมีการมอบหมายแต่งตั้งคณะทำงาน โดยผ่านมติที่ประชุม ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ผลกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.17	.81	มาก	1
2.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	4.09	.79	มาก	3
3.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ	4.06	.73	มาก	4
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล การปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูนำผล การประเมินมาใช้พัฒนางานของตน	4.05	.68	มาก	5
5.	ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จด้วยดี	4.10	.64	มาก	2
รวม		4.10	.54	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ผลกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ได้อย่างเปิดเผย	4.09	.72	มาก	5
2.	ผู้บริหารให้ครูเข้าพบและปรึกษางานได้ตลอดเวลา อย่างเป็นกันเอง	4.14	.76	มาก	3
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษางาน ได้ตลอดเวลา และรับฟังเหตุผลเมื่อเกิดปัญหา หรือ ความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร	4.18	.77	มาก	2
4.	ผู้บริหารถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ข้อมูล ข่าวสาร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	4.19	.60	มาก	1
5.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อหารือ ทบทวน ความรับผิดชอบในหน้าที่ และแสดง ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	4.10	.63	มาก	4
รวม		4.14	.56	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ข้อมูล ข่าวสาร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษางานได้ตลอดเวลา และรับฟังเหตุผลเมื่อเกิดปัญหา หรือความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร และผู้บริหารให้ครูเข้าพบและปรึกษางานได้ตลอดเวลาอย่างเป็นกันเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย	4.25	.63	มาก	1
2.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข	4.11	.72	มาก	2
3.	ผู้บริหารแสดงความเห็นใจให้กำลังใจเมื่อครูหรือบุคลากรเกิดปัญหาข้อผิดพลาดระหว่างการปฏิบัติงาน	3.91	.76	มาก	5
4.	ผู้บริหารดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	3.98	.76	มาก	4
5.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้คู่ และบุคลากรในการสร้างผลงานและสนับสนุนด้านอื่น ๆ ตามโอกาส รวมถึงการกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อครูหรือบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.98	.70	มาก	3
รวม		4.05	.58	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข และผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้คู่ และบุคลากรในการสร้างผลงานและสนับสนุนด้านอื่น ๆ

ตามโอกาส รวมถึงการกล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อครู หรือบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหา อย่างครบถ้วนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน	4.07	0.66	มาก	5
2.	ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด และกระตุ้น ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และทางเลือกใหม่ ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.72	มาก	2
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรแสดง ความต้องการของตนเองและทีมงานในที่ประชุม	4.15	0.65	มาก	3
4.	ผู้บริหารยอมรับฟังเหตุผล แนวความคิดของครู บุคลากรเมื่อมีการชี้แจงในทุกโอกาสที่มีปัญหา เกิดขึ้น	4.26	0.60	มาก	1
5.	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู และส่งเสริม ให้ครูอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่การงานให้กับ โรงเรียน	4.13	0.58	มาก	4
รวม		4.16	0.46	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับฟังเหตุผล แนวความคิดของครู บุคลากรเมื่อมีการชี้แจงในทุกโอกาสที่มีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด

และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และทางเลือกใหม่ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและทีมงานในที่ประชุม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน	4.03	.62	มาก	5
2.	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน รวมถึงการนิเทศติดตามผลโดยมีการแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	4.06	.69	มาก	4
3.	ผู้บริหารให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	4.14	.71	มาก	3
4.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงานโครงการตามปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วนของโรงเรียน	4.18	.62	มาก	1
5.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อเสนอผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านของความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรค เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนในโอกาสต่อไป	4.15	.70	มาก	2
รวม		4.11	.53	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน

โครงการตามปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วนของโรงเรียน ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อเสนอผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านของความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรค เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนในโอกาสต่อไป และผู้บริหารให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ และความถนัด	4.12	.62	มาก	3
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอิสระ	4.10	.72	มาก	4
3.	ผู้บริหารเสนอแนะให้คำปรึกษาบางโอกาส รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	.75	มาก	5
4.	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นธรรมสูงสุด	4.14	.75	มาก	2
5.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.33	.68	มาก	1
รวม		4.15	.53	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหาร

กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นธรรมสูงสุด และผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	n = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.13	.55	มาก	3
2.	ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.10	.66	มาก	4
3.	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการทำงานตามโครงการที่ได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	4.06	.73	มาก	5
4.	ผู้บริหารมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริงและมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบ	4.20	.68	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการการบริหารจัดการโรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ	4.21	.61	มาก	1
รวม		4.14	.51	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยอมรับผล

การประเมินการปฏิบัติงานและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการการบริหารจัดการโรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริงและมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบ และผู้บริหารมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง	$n = 155$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	3.96	.72	มาก	5
2.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มา ให้ความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.03	.71	มาก	3
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การเป็น วิทยากรให้ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ	4.00	.66	มาก	4
4.	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของครู ในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อให้ครูมีความรู้ทักษะ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.13	.66	มาก	2
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการแสดงผลงานครู ผลงานนักเรียน	4.14	.71	มาก	1
รวม		4.05	.53	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ

แรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการแสดงผลงานครู ผลงานนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของครูในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อให้ครูมีความรู้ทักษะ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารมีความไว้วางใจครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญต่าง ๆ	4.14	.64	มาก	2
2.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	4.17	.56	มาก	1
3.	ผู้บริหารร่วมยินดีต่อผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของครู และบุคลากร	4.13	.57	มาก	3
4.	ผู้บริหารให้กำลังใจครูและบุคลากรที่มีปัญหาเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานอย่างเหมาะสม	4.01	.67	มาก	4
5.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างครูและบุคลากร เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การจัดแข่งกีฬา เป็นต้น	3.98	.70	มาก	5
รวม		4.08	.44	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความไว้วางใจครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยน

ข้อมูลสำคัญต่าง ๆ และผู้บริหารร่วมยินดีต่อผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของครู และบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสื่อสารที่ดี	<i>n</i> = 155		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ผู้บริหารดำเนินการมอบหมายงานผ่านหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม	4.01	.71	มาก	5
2.	ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งแจกเอกสารทุกครั้งที่มีการประชุม หรือตาม โอกาสที่เหมาะสม	4.10	.67	มาก	1
3.	ผู้บริหารมีการใช้ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในกลุ่มบุคลากรเพื่อความสะดวก รวดเร็วและได้รับการประสานงานทั่วถึงทุกคน	4.06	.70	มาก	3
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากร โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอกับงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้	4.06	.59	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับหลังการให้ข่าวสาร หรือมอบหมายภาระงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครู บุคลากรผู้รับข่าวสารรู้ความหมายหรือเข้าใจภาระงานถูกต้องตรงกัน	4.05	.65	มาก	4
รวม		4.06	.50	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งแจกเอกสารทุกครั้งที่มีการประชุม หรือตามโอกาส

ที่เหมาะสม ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากร โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอกับงาน เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ และผู้บริหารมีการใช้ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในกลุ่ม บุคลากรเพื่อความสะดวก รวดเร็วและได้รับการประสานงานทั่วถึงทุกคน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การสอนของครู รายละเอียด ดังตารางที่ 16-21

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน							
	โรงเรียนขนาดเล็ก ($n = 23$)				โรงเรียนขนาดกลาง ($n = 132$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบทบาทที่สมดุล	3.97	.54	มาก	5	4.01	.54	มาก	11
2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.07	.53	มาก	3	4.10	.54	มาก	6
3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	3.92	.55	มาก	10	4.18	.56	มาก	2
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	3.91	.58	มาก	11	4.07	.57	มาก	9
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.12	.49	มาก	1	4.17	.45	มาก	4
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.94	.58	มาก	8	4.14	.52	มาก	5
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.95	.59	มาก	7	4.19	.52	มาก	1
8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.49	มาก	6	4.17	.50	มาก	3
9. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.93	.60	มาก	9	4.07	.52	มาก	8
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.06	.48	มาก	4	4.09	.44	มาก	7
11. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.09	.49	มาก	2	4.05	.51	มาก	10
รวม	3.99	.40	มาก	-	4.11	.34	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าชะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าชะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ขนาดเล็ก (<i>n</i> = 23)		ขนาดกลาง (<i>n</i> = 132)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านบทบาทที่สมดุล	3.97	.54	4.01	.54	-.28	.78
2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.07	.53	4.10	.54	-.25	.80
3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	3.92	.55	4.18	.56	-2.06*	.05
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	3.91	.58	4.07	.57	-1.20	.23
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.12	.49	4.17	.45	-.45	.65
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.94	.58	4.14	.52	-1.71	.09
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.95	.59	4.19	.52	-1.84*	.05
8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.95	.49	4.17	.50	-2.03*	.05
9. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.93	.60	4.07	.52	-1.17	.24
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.06	.48	4.09	.44	-.27	.79
11. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.09	.49	4.05	.51	.30	.77
รวม	3.99	.40	4.11	.34	-1.36	.13

**p* < .05

จากตารางที่ 17 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์การสอนของครู											
	ต่ำกว่า 5 ปี ($n = 58$)				5-10 ปี ($n = 43$)				มากกว่า 10 ปี ($n = 54$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านบทบาทที่สมดุล	3.97	.57	มาก	10	4.15	.46	มาก	6	3.92	.53	มาก	10
2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.09	.56	มาก	5	4.23	.45	มาก	1	3.99	.56	มาก	9
3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	4.12	.61	มาก	3	4.22	.49	มาก	2	4.10	.57	มาก	7
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	4.05	.59	มาก	7	4.21	.54	มาก	5	3.91	.57	มาก	11
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.12	.48	มาก	2	4.21	.45	มาก	4	4.17	.43	มาก	2
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.07	.60	มาก	6	4.15	.50	มาก	7	4.13	.48	มาก	6
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.09	.55	มาก	4	4.22	.58	มาก	3	4.16	.48	มาก	4
8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	.50	มาก	1	4.13	.56	มาก	8	4.17	.48	มาก	3
9. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.91	.56	มาก	11	3.99	.58	มาก	11	4.26	.38	มาก	1
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.03	.47	มาก	8	4.10	.49	มาก	9	4.13	.36	มาก	5
11. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.01	.53	มาก	9	4.10	.53	มาก	10	4.08	.46	มาก	8
รวม	4.05	.43	มาก	-	4.16	.30	มาก	-	4.09	.29	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าชะงะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง และด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ตามลำดับ ประสบการณ์การสอน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ตามลำดับ ประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าชะงะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านบทบาทที่สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	.70	2.51	.08
	ภายในกลุ่ม	152	42.59	.28		
	รวม	154	44.00			
2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.38	.69	2.41	.09
	ภายในกลุ่ม	152	43.53	.29		
	รวม	154	44.91			
3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	.19	.60	.55
	ภายในกลุ่ม	152	48.75	.32		
	รวม	154	49.13			
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.19	1.09	3.41*	.04
	ภายในกลุ่ม	152	48.74	.32		
	รวม	154	50.92			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

พฤติกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	.11	.52	.60
	ภายในกลุ่ม	152	31.71	.21		
	รวม	154	31.93			
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	.10	.34	.71
	ภายในกลุ่ม	152	43.01	.28		
	รวม	154	43.21			
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	.21	.74	.48
	ภายในกลุ่ม	152	43.42	.29		
	รวม	154	43.85			
8. ด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	.06	.03	.11	.90
	ภายในกลุ่ม	152	39.64	.26		
	รวม	154	39.69			
9. ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.65	1.82	6.94*	.00
	ภายในกลุ่ม	152	39.92	.26		
	รวม	154	43.57			
10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.73	.49
	ภายในกลุ่ม	152	29.63	.19		
	รวม	154	29.91			
11. ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	.25	.12	.49	.62
	ภายในกลุ่ม	152	38.95	.26		
	รวม	154	39.20			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.26	.13	1.05	.35
	ภายในกลุ่ม	152	18.70	.12		
	รวม	154	18.96			

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู

พฤติกรรมการสร้างทีมงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	4.05	4.21	3.91
ต่ำกว่า 5 ปี	4.05	-	.16	.14
5-10 ปี	4.21		-	.30*
มากกว่า 10 ปี	3.91			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของ
ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามประสบการณ์การสอน
ของครู

พฤติกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	-	-.08	-.35*
5-10 ปี	3.99		-	.27*
มากกว่า 10 ปี	4.26			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร
โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1
ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู แตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า
5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี คู่ที่ 2 ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5-10 ปี กับ
ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การสอนของครู โดยสอบถามความคิดเห็นจาก ครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยศึกษาใน 11 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 2) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 3) ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) ด้านการสื่อสารที่ดี ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 16-24) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21-.79 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's Method)

สรุป

การศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

1.1 ด้านบทบาทที่สมดุล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันของครูที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่างกันผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อนการมอบหมายงาน และผู้บริหารมีการมอบหมายแต่งตั้งคณะทำงานโดยผ่านมติที่ประชุม ตามลำดับ

1.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ผลกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ

1.3 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ข้อมูล ข่าวสาร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษางานได้ตลอดเวลา และรับฟังเหตุผลเมื่อเกิดปัญหา หรือความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร และผู้บริหารให้ครูเข้าพบและปรึกษางานได้ตลอดเวลาอย่างเป็นกันเอง ตามลำดับ

1.4 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข และผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้ครู และบุคลากรในการสร้างผลงานและสนับสนุนด้านอื่น ๆ ตามโอกาส รวมถึงการกล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อครูหรือบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับฟังเหตุผล แนวความคิดของครู บุคลากรเมื่อมีการชี้แจงในทุกโอกาสที่มีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และทางเลือกใหม่ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและทีมงานในที่ประชุม ตามลำดับ

1.6 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน โครงการตามปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วน ของโรงเรียน ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อเสนอผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านของความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรค เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน ในโอกาสต่อไป และผู้บริหารให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ตามลำดับ

1.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นธรรมสูงสุด และผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ตามลำดับ

1.8 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานและนำมาเป็นข้อมูล พื้นฐานในการการบริหารจัดการ โรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการนำเอา ข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริงและมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบ และผู้บริหารมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ

1.9 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่า คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการแสดงผล งานครู ผลงานนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของครูในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริม ด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อให้ครูมีความรู้ทักษะ และนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

1.10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร

มีความไว้วางใจครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญต่าง ๆ และผู้บริหารร่วมยินดีต่อผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของครู และบุคลากร ตามลำดับ

1.11 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งแจกเอกสารทุกครั้งที่มีการประชุม หรือตามโอกาสที่เหมาะสม ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากร โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอกับงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ และผู้บริหารมีการใช้ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในกลุ่มบุคลากรเพื่อความสะดวก รวดเร็วและได้รับการประสานงานทั่วถึงทุกคน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานทั้งหมดในสถานศึกษาและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วัลลภ (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริง และคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษาที่ 12 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านบทบาทที่สมคุณ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างทีมงานที่สมคุณกับทักษะ และความสามารถของสมาชิกในกลุ่มมีการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ระบบการบริหารก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศรีธนรินทร์ (2546) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทรรศนะของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านบทบาทที่สมคุณ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ถ้าปราศจากความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันจะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ตลอดจนการที่ทีมงานต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี รัตนรุ่งโสภณ (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนเรศ ธานี (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกในทีมงานสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัวสมาชิกสามารถแสดงตนได้อย่างเปิดเผยแสดงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี วีระวัฒน์โสภณ (2547) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา คำศิริ (2549) ได้ศึกษาปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามทัศนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสนับสนุนและมีความไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ประกอบกับการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละคน ในองค์กรจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างงานของตนกับคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี งามวงษ์วาน (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โสภ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานที่ทำพร้อมที่จะแบ่งปันทักษะสารสนเทศกับคนอื่น ๆ ใช้ความคิดของทุกคนในทีมงานเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ถ้าขาดความไว้วางใจและความเปิดเผยในทีมงาน ตลอดจนบรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือสมาชิกพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกันและมีข้อผูกพันข่าวสารข้อมูลจะถูกแบ่งปันกันมากกว่าปิดบัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันสการ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างทีมงาน

ของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ประกอบกับการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแล้วผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการแต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและสารสนเทศอื่น ๆ ที่ผู้บริหารได้มาจากสมาชิกของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณีนุช เข็มลาย (2555) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพร ศิวรามร (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมอบหมายงานต้องคัดเลือกบุคคลในทีมงานที่มีความตั้งใจสูงเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องรู้จักการที่จะให้อำนาจและสนับสนุนอย่างเต็มที่ ประกอบกับการตอบสนองต่อความหวัง ความต้องการ และเกียรติศักดิ์ศรีของบุคลากรในการทำงานโดยให้มีความสุขและมีรางวัลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรณฎา ประจง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศรีฉรินทร์ (2546) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทฤษฎีของ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานหรือกิจกรรมทุกอย่างหากมีการทบทวนการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ จนสามารถแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องของทีมได้ทันที่ การปฏิบัติงานของทีมงานผู้บริหารก็จะง่ายต่อการดูแล ควบคุม หรือสั่งการในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ ธานี (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อแยกรายด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา คำศิริ (2549) ได้ศึกษาปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามทัศนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรในเรื่องของทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยที่บุคลากรในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โชค (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันสการ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จต้องมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มเป็นอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่น และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรค และผู้บริหารสนใจเข้าไปร่วมกิจกรรมที่ช่วยเหลือสร้างสรรค์ทีมหรือกลุ่มทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี วีระวัฒน์โสภณ (2547) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

มณีนุช เข็มลาย (2555) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

1.11 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกันจะขึ้นอยู่กับทีมงานว่าจะมีสัมพันธภาพ หรือศักยภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน หากทีมงานใดสามารถติดต่อสื่อสารประสานงาน ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรและการบริหาร งานภายในองค์กรจะเป็น ไปด้วยความราบรื่น และในด้านของการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรเป็นไปอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไมตรี งามวงษ์วาน (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โสภ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่าย ทำแฮะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเปิดเผยและ เสนอแนะ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารใน โรงเรียนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากร ทรัพยากร และปริมาณงาน ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต ทิพย์ไธสง (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาด ของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันนั้นอาจมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างทีมงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของมัลลิกา วิชุกรอิงครัต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู เทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของดาวเทียม บัณฑิต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเฉพาะความพิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โสภ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงศักยภาพ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ผู้บริหารควรแสดงความเห็นใจ ให้กำลังใจ เมื่อครู หรือบุคลากรเกิดปัญหาข้อผิดพลาดระหว่างการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ

4. ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรดำเนินการมอบหมายงานผ่านหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างครูและบุคลากร เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การจัดแข่งกีฬา เป็นต้น

6. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูนำผลการประเมินมาใช้พัฒนางานของตน

7. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน

8. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคคลวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนได้อย่างเปิดเผย

9. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรให้ครู บุคลากรทุกฝ่าย ทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการทำงานตามโครงการที่ได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

10. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารควรเสนอแนะให้คำปรึกษาบางโอกาส รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ

11. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารควรมีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาอย่างครบถ้วนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. ควรศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- คณิต ทิพย์โอสธ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คม สุวรรณพิมล. (2553). *คอล์มน์ Executive coach*. กรุงเทพฯ: ประชาชาติธุรกิจ.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). *หลักและทฤษฎีการบริหาร*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชลดา คำศิริ. (2549). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามธรรมชาติของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ชัย ศิลปากรณ์. (2549). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ดาวเทียม บัณฑิต. (2553). *สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดำรง ทวีแสงสกุลไทย. (2521). *การควบคุมคุณภาพสำหรับนักบริหารและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็มแอนด์อี.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2552). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ทองทิพพา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

ทิลารัตน์ หนูปก. (2557). *การศึกษากการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

ทิสนา เขมมณี. (2553). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: นิชิน แอดเวอร์ไทซิง กรุ๊ป.

ชนัญญา ประจง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานคราต. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

ชร สุนทรายุทธ. (2551 ก). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ชร สุนทรายุทธ. (2551 ข). *ปรัชญาการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธีรเดช รุ่งมงคล. (2556). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นเรศ ธานี. (2547). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์ กรุ๊ป.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์ กรุ๊ป.

บรรดล สุขปิติ. (2551). *การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป 2551.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญทริก บุตรราช. (2551). *คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*

- ประยูร ธรรมสิทธิเวท. (2544). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรมณี พุ่มอิม. (2547). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2550). การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. วารสารครุทัศน์, 19(9), 61.
- พิรพร ศิวรามร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารธนาคารออมสินในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพเราะ ต่างประเทศ. (2559, 10 กรกฎาคม). ประธานเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 1. สัมภาษณ์.
- มณีนุช เข้มลาย. (2555). การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไมตรี งามวงษ์วาน. (2549). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- ยุพิน ไชยรินทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ราตรี วีระวัฒน์โสภณ. (2547). การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา นุตราวังศ์. (2552). หลักสูตรอิงมาตรฐานการพัฒนาสู่คุณภาพ. วารสารวิชาการ, 4(7), 60.
- เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ซีดีเคยูเคชั่น.
- วุฒิไกร จันสามารถ. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในเขตอำเภอนวมสารคาม
จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร จันทร์เปา. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร สุทัศนีย์. (2543). การติดต่อสื่อสารและสร้างมนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สัมมา ธรนิษฐ์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: แอล ที เพส.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (2559). แผนปฏิบัติราชการประจำปี
การศึกษา 2559. ชุมพร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพ
ภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกัน
คุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุดา หมื่นจง. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเบตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดีมา ไชยบำรุง. (2556). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร พลวงค์. (2551). *การศึกษาการทำงานเป็นทีม โดยใช้กิจกรรม 5 ส. ในการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนบ้านหนองหัวหมูอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสติทเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุพานิ สกฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์การพิมพ์.
- สุพิชญา เจริญรักษ์. (2545). *การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชญา ชัยโชติรานนท์. (2551). *ผู้จัดการป้ายแดง...ซึ่งแรงแรงแม่มือโปร*. กรุงเทพฯ: ไอเอ็มบีคส์
- สุภาพ กันสการ. (2552). *พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุภาวดี วิลาวัลย์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ของหน่วยศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมธ งามกนก. (2550). การสร้างทีมงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 31-43.
- สุรศักดิ์ ศรีฉรินทร์. (2546). *การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามธรรมชาติของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อนุชา กอนพ่วง. (2550). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญณ์บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญชลี รัตนรุ่ง โสภณ. (2547). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson, S. D. (1995). Self-managed team and traditional pyramid management: Attitudes of extension field educators. *Dissertation Abstracts International*, 55(12), 62.
- Argis, G. (1964). *The challenges of change leadership*. New York: Alferd A. Knopf.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper and Collins.
- Davis, G. A., & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and effective teachers value*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dyer, W. G. (1995). *Team building: Current issues and new alternative*. Mass: Addison-Wesley.
- Hall, D., & Robert, W. (1999). The use of dual planning periods by a middle school team. *Dissertation Abstracts International*, 59(9), 3003-A.

- Huse, E. R. (1982). *Team building: Organization development and change, progress and perspective*. New York: McMillan.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, T. M. (2002). *Organization behavior and management* (6th ed). Houston: McGraw-Hill.
- Johnson, D. W., & Johnson, D. W. (2000). *Joining together: Group theory and group skill*. Boston: Allyn and Bacon.
- Kezsbom, D. (1990). Are you really ready to build project team? Industrial engineering. dissertation. *Abstracts International*, 51(10), 51.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1981). Determining sampling size for research activities. *Education Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of constructing an attitude scale*. New York: West Publishing.
- Paker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. California: Jossey-Bass.
- Robbin, S. P. (1994). *Organization behavior concept, controversies, and applications* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbin, S. P. (2001). *Organization behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robinson, G. C. (1994). Managers in team : How valuing individualism or collectivism affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 44-56.
- Topchik, G. S. (2007). *The first time manager's guide to team-building*. New York: Amacom.
- Woodcock, M. P., & Francis, L. D. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Worcester: Great Britain by Billing & Son.
- Woodcock, M. P., & Francis, L. D. (1994). *Organization development through team bailing*. Hauts: Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 356

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

27 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอารีย์ ไกรเทพ รหัส 58990119 งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 357

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาวอารีย์ ไกรเทพ รหัส 58990119 งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้าง
ทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพร เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 358

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

1 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวอารีย์ ไกรเทพ รหัส 58990119 งานนิพนธ์เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้าง
ทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชุมพรเขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
 ข้อถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of item objective congruence: IOC)
 เรื่อง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1.	ด้านบทบาทที่สมดุล ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ครบถ้วน ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการมอบหมายแต่งตั้งคณะทำงาน โดยผ่านมติที่ประชุม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันของครู ที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรแสดงศักยภาพ ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อนการมอบหมายงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูนำผลการประเมิน มาใช้พัฒนางานของตน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
10.	ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารให้ครูเข้าพบและปรึกษางานได้ตลอดเวลาอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษางานได้ตลอดเวลา และรับฟังเหตุผลเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ข้อมูล ข่าวสาร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อหารือ ทบทวนความรับผิดชอบในหน้าที่ และแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารแสดงความเห็นใจ ให้กำลังใจเมื่อครูหรือบุคลากรเกิดปัญหาข้อผิดพลาดระหว่างการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
20.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้ครู และบุคลากรในการสร้างผลงานและสนับสนุนด้านอื่น ๆ ตาม โอกาส รวมถึงการกล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อครูหรือบุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารมีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหาอย่างครบถ้วนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และทางเลือกใหม่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครู บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและทีมงานในที่ประชุม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารยอมรับฟังเหตุผล แนวความคิดของครู บุคลากรเมื่อมีการชี้แจงในทุกโอกาสที่มีปัญหาเกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู และส่งเสริมให้ครูอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่การงานให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน รวมถึงการนิเทศติดตามผล โดยมีการแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
29.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงานโครงการตามปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วนของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อเสนอผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านของความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรค เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนในโอกาสต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ และความถนัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอิสระ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารเสนอแนะให้คำปรึกษาบางโอกาส รวมถึงมีการติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นธรรมสูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
38.	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทบทวน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการทำงาน ตามโครงการที่ได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริง และมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารมีการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการการบริหารจัดการ โรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาตนเอง						
41.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การเป็นวิทยากรให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของครู ในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อให้ครูมีความรู้ทักษะ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการแสดงผลงาน ครู ผลงานนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม						
46.	ผู้บริหารมีความไว้วางใจครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
47.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารร่วมยินดีต่อผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของครู และบุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	ผู้บริหารให้กำลังใจครูและบุคลากรที่มีปัญหาเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างครูและบุคลากร เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การจัดแข่งกีฬา เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51.	ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารดำเนินการมอบหมายงานผ่านหัวหน้างานตามลำดับชั้นตอนถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52.	ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งแจกเอกสารทุกครั้งที่มีการประชุม หรือตามโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	ผู้บริหารมีการใช้ระบบการสื่อสารที่ทันสมัยในกลุ่มบุคลากรเพื่อความสะดวก รวดเร็วและได้รับการประสานงานทั่วถึงทุกคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรโดยมีการกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอกับงานเพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55.	ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับหลังการให้ข่าวสาร หรือมอบหมายภาระงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครู บุคลากรผู้รับข่าวสารรู้ความหมาย หรือเข้าใจภาระงานถูกต้องตรงกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามพฤติกรรม
การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าเสา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	.54	21.	.63	41.	.68
2.	.39	22.	.21	42.	.58
3.	.49	23.	.58	43.	.55
4.	.54	24.	.62	44.	.63
5.	.44	25.	.51	45.	.21
6.	.53	26.	.65	46.	.58
7.	.54	27.	.78	47.	.62
8.	.25	28.	.66	48.	.51
9.	.54	29.	.62	49.	.65
10.	.41	30.	.70	50.	.78
11.	.74	31.	.53	51.	.66
12.	.69	32.	.79	52.	.62
13.	.77	33.	.58	53.	.70
14.	.48	34.	.68	54.	.53
15.	.60	35.	.31	55.	.79
16.	.37	36.	.59		
17.	.68	37.	.52		
18.	.68	38.	.65		
19.	.58	39.	.51		
20.	.55	40.	.59		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

3. คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการวิจัย และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่กรุณาได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอารีย์ ไกรเทพ

นิติศิปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลจริงของท่าน

1. ขนาดของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดกลาง

2. ประสบการณ์การสอนของคุณ

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านบทบาทที่สมดุล ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ครบถ้วน ชัดเจน					
2.	ผู้บริหารมีการมอบหมายแต่งตั้งคณะทำงาน โดยผ่านมติที่ประชุม					
3.	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกัน ของครูที่มีทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน					
4.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและบุคลากร แสดงศักยภาพ ความสามารถของตนใน การปฏิบัติงาน					
5.	ผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อนการมอบหมายงาน					
6.	ความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน					
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ รวมถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง					
8.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ					
9.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผล การปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูนำผลการประเมิน มาใช้พัฒนางานของตน					
10.	ผู้บริหารดูแลช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จด้วยดี					
11.	ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลวิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ได้อย่างเปิดเผย					

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
12.	ผู้บริหารให้ครูเข้าพบและปรึกษางานได้ตลอดเวลา อย่างเป็นกันเอง					
13.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าพบเพื่อปรึกษา งานได้ตลอดเวลา และรับฟังเหตุผลเมื่อเกิดปัญหา หรือความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานในองค์กร					
14.	ผู้บริหารถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ข้อมูล ข่าวสาร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา					
15.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อหารือ ทบทวน ความรับผิดชอบในหน้าที่ และแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมา					
16.	ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่ได้รับมอบหมาย					
17.	ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจและมีความสุข					
18.	ผู้บริหารแสดงความเห็นใจ ให้กำลังใจเมื่อครู หรือบุคลากรเกิดปัญหาข้อผิดพลาดระหว่าง การปฏิบัติงาน					
19.	ผู้บริหารดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากร					
20.	ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ความรู้ครู และ บุคลากรในการสร้างผลงานและสนับสนุน ด้านอื่น ๆ ตามโอกาส รวมถึงการกล่าวยกย่อง ชมเชยเมื่อครู หรือบุคลากรประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
21.	ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารมีการจัดเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เป็นปัญหา อย่างครบถ้วนเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน					
22.	ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด และกระตุ้น ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และทางเลือกใหม่ ในการปฏิบัติงาน					
23.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรแสดง ความต้องการของตนเองและทีมงานในที่ประชุม					
24.	ผู้บริหารยอมรับฟังเหตุผล แนวความคิดของครู บุคลากรเมื่อมีการชี้แจงในทุกโอกาสที่มีปัญหา เกิดขึ้น					
25.	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู และส่งเสริม ให้ครูอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่การงานให้กับ โรงเรียน					
26.	ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูไว้ อย่างชัดเจน					
27.	ผู้บริหารจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน รวมถึงการนิเทศติดตามผล โดยมีการแจ้งให้ บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง					
28.	ผู้บริหารให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม					
29.	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเขียนแผนงาน โครงการตามปัญหา หรือความต้องการเร่งด่วน ของโรงเรียน					

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
30.	ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อเสนอผลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านของความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรค เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการกำหนด นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนในโอกาสต่อไป					
31.	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด					
32.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละฝ่าย ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างอิสระ					
33.	ผู้บริหารเสนอแนะให้คำปรึกษาบางโอกาส รวมถึง มีการติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ					
34.	ผู้บริหารกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา และกล้าตัดสินใจ แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นธรรมสูงสุด					
35.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ให้ครูเกิด ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
36.	ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากร ในโรงเรียน					
37.	ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ					
38.	ผู้บริหารให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทบทวน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการทำงาน ตามโครงการที่ได้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
39.	ผู้บริหารมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริง และมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบ					
40.	ผู้บริหารมีการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงาน และนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการการบริหารจัดการ โรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ					
41.	ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ					
42.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
43.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การเป็นวิทยากรให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ					
44.	ผู้บริหารส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของครู ในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย เพื่อให้ครูมีความรู้ทักษะ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
45.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดนิทรรศการแสดงผลงานครู ผลงานนักเรียน					
46.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารมีความไว้วางใจครูและบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญต่าง ๆ					
47.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน					
48.	ผู้บริหารร่วมยินดีต่อผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของครู และบุคลากร					

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
49.	ผู้บริหารให้กำลังใจครูและบุคลากรที่มีปัญหา เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานอย่างเหมาะสม					
50.	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรี ระหว่างครูและบุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน นอกสถานที่ การแข่งกีฬา เป็นต้น					
51.	ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารดำเนินการมอบหมายงานผ่านหัวหน้างาน ตามลำดับขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม					
52.	ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งแจก เอกสารทุกครั้งที่มีการประชุม หรือตาม โอกาส ที่เหมาะสม					
53.	ผู้บริหารมีการใช้ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย ในกลุ่มบุคลากรเพื่อความสะดวก รวดเร็วและ ได้รับการประสานงานทั่วถึงทุกคน					
54.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรโดยมี การกำหนดระยะเวลาที่เพียงพอกับงานเพื่อป้องกัน ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้					
55.	ผู้บริหารมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับหลังการให้ ข่าวสาร หรือมอบหมายภาระงานเพื่อให้เกิด ความมั่นใจว่าครู บุคลากรผู้รับข่าวสารรู้ความหมาย หรือเข้าใจภาระงานถูกต้องตรงกัน					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอารีย์ ไกรเทพ
วัน เดือน ปีเกิด	22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัด นครศรีธรรมราช
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านแก่งเพกา ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555	ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านแก่งเพกา ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านแก่งเพกา ตำบลทรัพย์อนันต์ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา