



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.

สุวรรณา ปิตตานัง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นตามกฎราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561



บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2



สุวรรณา ปิตตานัง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2561

THE ADMINISTRATOR'S ROLE ON PROMOTING TEAMWORK AS
PERCEIVED BY TEACHER IN SCHOOLS UNDER NONG
BUA LAM PHU PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



SUWANNA PITTANANG

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2018

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ชื่อนักศึกษา : สุวรรณ ปิตตานัง

ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

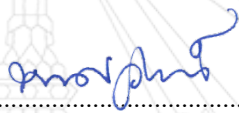
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

ปีพุทธศักราช : 2561

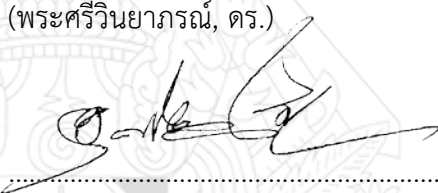
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

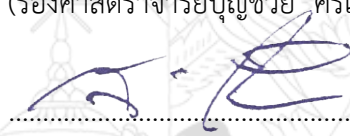
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


.....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

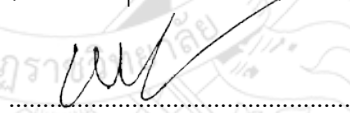
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :
ประธานกรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)


กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)


.....
(ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล)

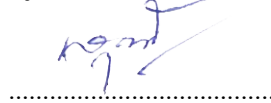
กรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ


.....
(ดร.สุชาติ บางวิเศษ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Topic : The Administrator's Role on Promoting Teamwork as Perceived by Teacher in Schools under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2

Student's Name : Suwanna Pittanang


Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration


Anno Domini : 2018

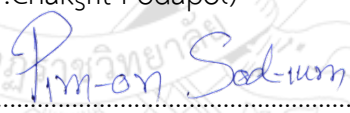
Advisor : Dr. Chakgrit Podapol

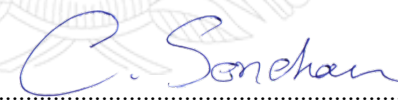
Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education} (Educational Administration)

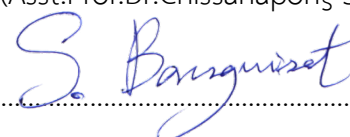
Dean of Graduate School 
.....
(Phrasrivinayaporn, Dr.)

Thesis Committee:
Chairman 
.....
(Assoc.Prof. Boonchuay Sirikase)

Member (Advisor) 
.....
(Dr.Chakgrit Podapol)

Member 
.....
(Assoc.Prof.Dr. Pim-on Sodium)

Member 
.....
(Asst.Prof.Dr.Chissanapong Sonchan)

Member 
.....
(Dr. Suchat Bangwiset)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2
ชื่อนักศึกษา	: สุวรรณ ปิตตานัง
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	: 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Abstract

Thesis Topic : The Administrator's Role on Promoting Teamwork as Perceived by Teacher in Schools under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2

Student's Name : Suwanna Pittanang

Degree Sought : Master of Education

Program : Educational Administration

Anno Domini : 2018

Advisor : Dr. Chakgrit Podapol

The objectives of this research were : 1) to study the role of school administrators in promoting teamwork and 2) to compare the role of school administrators in promoting teamwork according to the opinions of teachers in schools under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area 2, classified by educational qualifications, working experiences and size of school. The sample of this research was total 278 teachers under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area 2, in the academic year 2016. The instrument of the research used to collected data was the 5 rating-scale questionnaire with the reliability of 0.984. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation. However, the statistics used for analysis mean differences comparison was the t-test and the F-test used for the one-way analysis of variance (ANOVA) and the test for paired differences by using the Scheffe's method.

The research were found as follows :

1) The role of school administrators in promoting teamwork according to the opinions of teachers in schools under Nong Bua Lum Phu Primary Educational Service Area 2 was at a high level in overall and each aspect. Having considered each aspect, ranged in descending order in the highest mean values is joined goal , the second is good communication or reveals and the lowest mean aspects is trustworthy.

2) The comparison of the role of school administrators in promoting team-work according to the opinions of teachers in schools under Nong Bua Lam Phu Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational qualifications and working experiences was found that there were no differences in overall ; but classified by size school, there was statistically differences in overall and each aspect at 0.01.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตา และความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ดร.จักรกฤษณ์ โปตาพล อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุขุม พรหมเมืองคุณ ดร. ศุภชัย จันทน์ปุม ดร. สมพงษ์ พรหมใจ และ ดร.พิทยา แสงสว่าง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการศึกษาแก่ผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเสียสละของแต่ละท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 2 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี จนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ประโยชน์และคุณค่าทั้งมวลจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดามารดาและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และเสริมสร้างสิ่งที่ตั้งงามแก่ผู้วิจัย

สุวรรณา ปิตตานัง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	8
2.1.1 ความหมายของบทบาท	8
2.1.2 ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	9
2.2 การทำงานเป็นทีม	13
2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	13
2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	16
2.2.3 อุปสรรคของการทำงานเป็นทีม	20
2.3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม.....	23
2.3.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	23
2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตาม องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	40

2.4	บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2	51
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
2.5.1	งานวิจัยในประเทศ	63
2.5.2	งานวิจัยในต่างประเทศ	69
3	วิธีดำเนินการวิจัย	64
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
3.3	การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	66
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
3.6	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
4.3	ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2.....	73
4.4	ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ ทำงาน และขนาดโรงเรียน	80
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1	สรุปผลการวิจัย	100
5.2	อภิปรายผล.....	102
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	109
	บรรณานุกรม	111
	ภาคผนวก.....	115
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	116
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	118
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	124

ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	126
ภาคผนวก จ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	132
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	138
ประวัติผู้วิจัย.....	141



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	41
2.2	แสดงรายละเอียดประชากรในพื้นที่ของแต่ละอำเภอ	55
2.3	แสดงศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2	56
2.4	แสดงจำนวนสถานศึกษารัฐบาลและสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามอำเภอ	60
2.5	แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน (โรงเรียนรัฐบาล)	60
2.6	แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด (โรงเรียนรัฐบาล)	60
2.7	แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามเพศ/ระดับชั้น (โรงเรียนรัฐบาล)	61
2.8	แสดงข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาของรัฐ	62
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2	65
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน	72
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน	73
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	74
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน	75
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	77
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	78
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ	79
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	80
4.10	แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	81
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	82
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13	86
4.14	87
4.15	88
4.16	90
4.17	92
4.18	93
4.19	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	95
4.21	แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	96
4.22	แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	97
4.23	แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการกระจายภาวะผู้นำ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	98

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
3.1	แสดงขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
3.1	แสดงขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นทีม (team work) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่หลายองค์การพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลา และกำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ โดยองค์การจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือ พึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่มาทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับทุกองค์การและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี (นภาพร เมฆมุสิก, 2551, หน้า 1) การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วยผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย (ทองทิพภา วิริยะ, 2553 หน้า 39) การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้ทุกคนในหน่วยงานเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นอันหนึ่งเดียวกัน คือ การรวบรวมทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละคนในทีมเข้าด้วยกัน ซึ่งผลการทำงานเป็นทีมจะต้องดีกว่าการทำงานคนเดียวและการทำงานเป็นทีมจะให้ได้ดีขึ้นนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านความรู้ความคิดและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะต้องฝึกทักษะของสมาชิกทีมงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 481-484)

ในด้านการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาองค์การให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญยิ่งนั้นก็ต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการคือการปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์การใดจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้อง

ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคล เพราะคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ทั้งนี้คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ คนเป็นผู้ที่จะกำหนดระบบงานที่เหมาะสม และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระบบที่กำหนดไว้ การบริหารองค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้น ๆ ให้มีความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้ต่อความสามารถและทักษะในงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือทีมงานนั้นเสมอ อีกทั้งยังสามารถเป็นความผูกพันกับองค์กรนั้นได้ด้วย (อัจฉรา ชุณณะวงศ์, 2553, หน้า 15) การบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นการทำงานของสมาชิกในทีมงานร่วมกัน มีการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือ ผลของทีมงานนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นอีกมิติหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กร (พจนารถ เจียมจิตร์, 2554, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดสูงสุด ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่สถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคเทคโนโลยีที่เปิดกว้างทางข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเอง หรือการเป็นผู้นำคนเดียว (One man Show) มาเป็นการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้สถานศึกษา ให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมแห่งการเรียนรู้ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นตัวจักรสำคัญ เป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยการจัดบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ประจวบ แจ้โพธิ์, 2556, หน้า 11)

การทำงานในสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จะประสบปัญหาในเรื่องความคิดเห็นที่สับสน มีความเข้าใจคนละเรื่องในการทำงานเป็นทีม (ทีศนา แคมมณี, 2547 หน้า 136) การทำงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการแบ่งงานกันทำ (division of labor) ตามทักษะความชำนาญ (job specialization) และการให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัวมาก (สุรีพร พิงฟูทศคุณ, 2549 หน้า 29) และปัญหาของผู้บริหารในด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู ทำให้ครูขาดการพัฒนาทักษะด้านการอยู่ร่วมกับการช่วยเหลือกัน และพึ่งพาอาศัยกัน (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545, หน้า 9)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้การ

ทำงานมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบจากความคิดเห็นของครูในโรงเรียน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

1.3.2 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

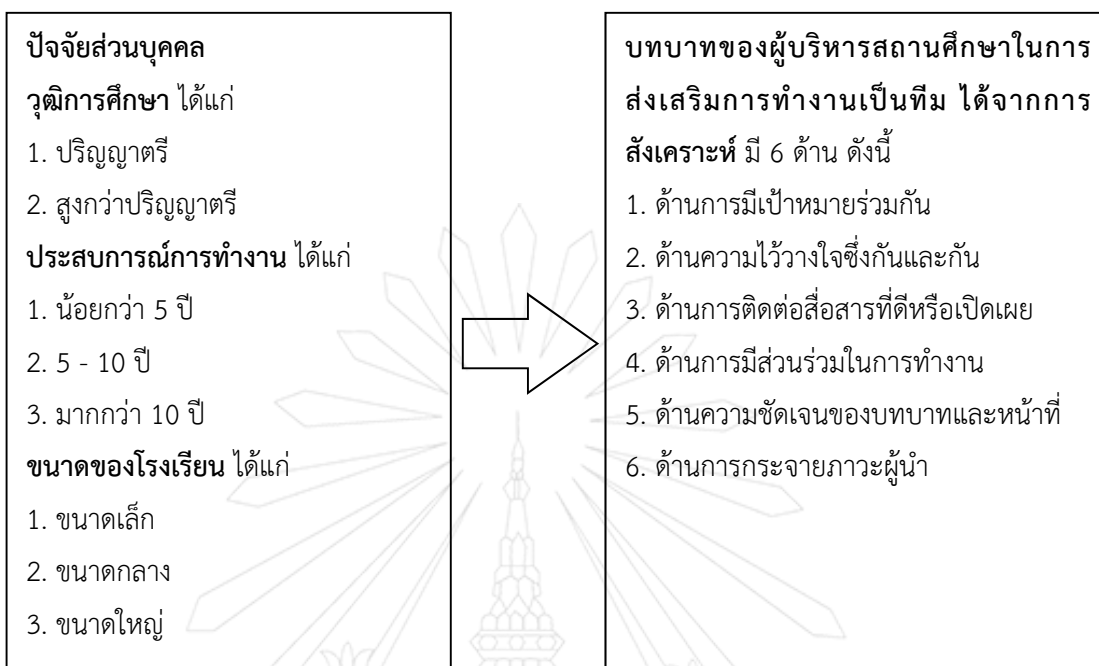
1.3.3 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 นำไปใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

1.5.2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหรือหลักการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

1.5.3 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 นำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.6.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน ตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1.6.1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
- 1.6.1.2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 1.6.1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย
- 1.6.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 1.6.1.5 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่
- 1.6.1.6 ด้านการกระจายภาวะผู้นำ

1.6.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.2.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,005 คน

1.6.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 278 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970, p 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43)

1.6.3 ด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 1.6.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
 1. วุฒิการศึกษา ได้แก่
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
 2. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 5-10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี
 3. ขนาดโรงเรียน ได้แก่
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง
 - 3.3 ขนาดใหญ่

1.6.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย และขอบเขตของคำที่ใช้ดังต่อไปนี้

บทบาท หมายถึง การแสดงออกของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพในสังคม นั้น ๆ หากการแสดงออกของบุคคลนั้นไม่เป็นไปตามบทบาทของตนอาจทำให้การแสดงออกนั้นไม่เหมาะสม และอาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีก็เป็นได้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จเดียวกัน จึงร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจตามเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง ร่วมกันกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ร่วมกันคาดการณ์และร่วมรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการทำงาน เข้าใจเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับทุกข์หรือเล่าปัญหาต่อกันได้ มีความรักความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

การติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน ไม่ปิดบังข้อมูล โดยใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง ได้ซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาสามารถแสดงความคิดเห็น บอกปัญหา และแจ้งความสนใจของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอนตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของตน

อย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค สร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันประเมินผลงาน ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงานเพื่อพัฒนา หาข้อบกพร่อง และร่วมกันแก้ปัญหา

ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับครูอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ สร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

การกระจายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีการกระจายหรือมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครูปฏิบัติแทนโดยตนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ครูหมุนเวียนเป็นผู้นำ ให้ครูมีการประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ และเชื่อมั่นในความสามารถของครูอย่างเสมอภาค ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าโดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการทำงาน พัฒนางาน และแก้ปัญหาในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนโดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจัดแบ่งขนาดโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301-1,499 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่กำกับดูแล ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยอำเภอโนนาวัง อำเภอโนนากลาง และอำเภอสวรรคุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของบทบาท

2.1.2 ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 การทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.2.2 ความสำคัญ of การทำงานเป็นทีม

2.2.3 อุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

2.3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.3.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของบทบาท

บทบาทนั้นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และต้องแสดงออกให้ถูกต้องเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Lindgren (1973, p. 201) กล่าวว่า บทบาทหมายถึง แบบแผนของการกระทำที่ชี้บ่งถึงตำแหน่งหรือสถานภาพ

บุญลือ คชเสนีย์ (2544, หน้า 14) ให้ความหมายไว้อย่างสอดคล้องกัน โดยกล่าวว่า บทบาท หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงออกมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามหน้าที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้นจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งและจะต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ

เจลิยว กล้าหาญ (2550, หน้า 10) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ การแสดงออกของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพในสังคมนั้น ๆ ซึ่งบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง บทบาทที่ผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติจริงและบทบาทที่ผู้อื่นรับรู้โดยการเห็นพฤติกรรมของผู้อยู่ในตำแหน่ง

พัชวิษฐ์ โสยังากุล (2552, หน้า 13) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและตามความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องในสังคม บทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคน ซึ่งจะแสดงออกตามตำแหน่ง หรือสถานภาพของแต่ละคน ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555, หน้า 12) กล่าวว่า บทบาทจะเป็นตัวกำหนดการแสดงออก พฤติกรรมและหน้าที่ที่ทุกคนแสดงออกมา หากการแสดงออกนั้นไม่เป็นไปตามบทบาทของคนนั้นแล้ว อาจทำให้พฤติกรรมนั้นไม่เหมาะสม และอาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีก็เป็นได้

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 8) กล่าวว่า บทบาทเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากอำนาจหน้าที่ในการเข้าไปดำรงตำแหน่งหนึ่งโดยอยู่ในความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีมอบอำนาจ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งความสามารถดำเนินงานตามบทบาทจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นั้น

จากความหมายของบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่และสถานภาพในสังคมนั้น ๆ หากการแสดงออกของบุคคลนั้นไม่เป็นไปตามบทบาทของตนอาจทำให้การแสดงออกนั้นไม่เหมาะสม และอาจเกิดผลเสียมากกว่าผลดีก็เป็นได้

2.1.2 ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน ตลอดจนการดำเนินงานทุกอย่างของสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างมาก มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

Knezevick (1984 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 265-266) เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้มีทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. บทบาทของนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียม บุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความรู้เข้าใจในการวางแผน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้าง ขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อใด
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีในเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด และการ เขียนการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารสามารถในการประชาสัมพันธ์
9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง ไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกลเกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัย และแก้ปัญหาได้
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการ ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจ นำทฤษฎีการบริหารมาใช้
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจ ในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การ เจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และการปฏิบัติงาน
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถการบริหาร การเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมิน ระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร วิธีสร้าง ภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ
17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

พรชัย ภาพันท์ (2547, หน้า 44) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา ว่ามีภารกิจช่วยข่วยและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่และเป็นบทบาทที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติ ในภารกิจ 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจงานในการบริหารงานวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับ ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจงานในการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดภารกิจให้ครอบคลุมการเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

3. การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานในการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้างานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนวินัยและการรักษาวินัย

4. การบริหารทั่วไป เป็นภารกิจงานในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จัดภารกิจงานให้ครอบคลุมงานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ เครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดระบบควบคุมภายใน และประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 7-8) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. บทบาทด้านบริหารวิชาการ ผู้บริหารต้องมีหน้าที่พัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น วางแผนงานด้านวิชาการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รวมทั้งสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประการต่อไปจัดให้มีการนิเทศการศึกษา การแนะแนวการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา นอกจากนี้ต้องจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. บทบาทด้านบริหารงบประมาณ ผู้บริหารต้องมีหน้าที่จัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยตรง รวมทั้งอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ รวมถึง การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา อย่างไรก็ตามต้องปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ รวมถึงควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินการนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน เป็นต้น

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีหน้าที่วางแผนและจัดสรรอัตรากำลัง สรรหาบรรจุแต่งตั้งและการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ วินัยคุณธรรม จริยธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การขอรับใบอนุญาต รวมถึงพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องมีหน้าที่พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา วางแผนการบริหารงานการศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดำเนินงานธุรการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จัดทำสำมะโนผู้เรียน และการรับนักเรียน เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา รวมไปถึงประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย นอกจากนี้ต้องระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา กิจกรรมนักเรียน ประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รายงานผลการปฏิบัติงาน จัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน จัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นตัวจักรสำคัญ เป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ด้วยความเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกตามตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน เป็นผู้นำในการบริหาร เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชนเป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 การทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การต้องรู้สึกว่าจะตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยจึงรวบรวมไว้ดังนี้

Francis และ Young (1979, p. 8) ได้กล่าวถึงทีมว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลและผู้มีพลังมีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

Johnson และ Johnson (1994, p. 435) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Spector (2006, p. 310) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Team Work) ว่าเป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่ม

ทำงานทุกกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้นตรงกับภาระงานของอีกคนหนึ่ง หรืออาจไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงานของตนแล้วก็จะได้งานรวมตามเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานกัน งานของคนหนึ่งมีผลต่องานของคนอื่นในกลุ่ม แต่ละคนมีบทบาทเฉพาะของตนและทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียว

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 214) กล่าวว่า ทีมงาน คือ กลุ่มของสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน ไม่ทุกกลุ่มองค์การที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม ทีมแต่ละทีมที่เกิดก็คือกลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่าสมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในปัจจุบัน ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้อาศัยการทำงานเป็นทีม

ปริญญา ตันสกุล (2547, หน้า 8) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มารวมกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกัน ซึ่งปกติแล้วงานดังกล่าว นั้นจะไม่มีใครสามารถกระทำให้มันสำเร็จลุล่วงแต่เพียงลำพังคนเดียว

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมงาน ไว้ว่าหมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ต้องการมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีม

วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549, หน้า 7) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือประสานงานกันมุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่ม ออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549, หน้า 90) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างเกิดความพอใจในการทำงานนั้น

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 16) ให้ความหมายคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบบรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน ได้กล่าวไว้ว่าทีมจะประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันโดยตรง เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พรศิริ บุขรารัตน์ (2550, หน้า 14) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันของคนที่มีความสามารถ ความรู้ ทักษะที่แตกต่างกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานประสานกัน มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างที่พร้อมจะปฏิบัติงาน อันได้แก่ ผู้นำทีม สมาชิกของทีม การบริหารและการจัดการภายในทีม การดำเนินการในทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกันทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 290) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริม และมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม

กมลมาศ นเรนทร์ราช (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ และมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกัน ซึ่งร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

รัตนา แก้วคอกทอง (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ และมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกัน ซึ่งร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกันให้ความร่วมมือร่วมใจประสานงาน ติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 6) ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกในทีมต่างมีความพอใจในการทำงาน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 62) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงาน มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยกันเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันได้ดี มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

จากความหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับทีม ทีมงาน และการทำงานเป็นทีมที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพล ต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Woodcock และ Francis (1994 อ้างถึงใน อัจฉรา ชุณณะวงศ์, 2553, หน้า 16) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่องค์การ ดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกันและภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์การ
 2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจ ให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ
 3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด
 4. ความหลากหลายด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถการปรึกษาหารือกันต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยดี
 5. ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิกทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น
 6. ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหาร และจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก
 7. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ
 8. ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน
 9. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันทางใจต่อทีม
- การทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์การโดยรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

- 1) ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกันทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้ร่างกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้วยังจะได้ความคิดหลายแง่มุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

2) ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญและความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังส่งผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน

3) ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมอันได้แก่ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวถึงการทำงานภายในสถานศึกษาว่า ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างจริงจัง เช่น การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งอาจนับได้ว่าเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะและไม่ใช่งานดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานช่วยกันทำ และพัฒนาปรับปรุงโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรึกษาหารือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันการทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคคลรู้สึกอบอุ่นเพราะมีเพื่อนงานไม่โดดเดี่ยว ซึ่งถ้าสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งก็จะทำให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงจะเปลี่ยนผู้บริหารหรือบุคลากรบางคน งานก็ยังสามารถดำเนินการต่อไปได้เพราะทีมงานยังอยู่ จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปไว้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ และยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้ตื้นที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้ มีผู้เน้นความสำคัญ และได้นำความรู้เกี่ยวกับทีมงานไปใช้ในการบริหารกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 43-45) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน มีความมุ่งหมายสำคัญที่จะพัฒนาการทำงานของบุคคลให้มีศักยภาพสูง ซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กร โดยแต่ละทีมจะมีผู้ปฏิบัติเต็มความสามารถ สมาชิกต้องร่วมแรงร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งช่วยให้องค์กรก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด โดยที่เราอาจจะสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ คือ

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้อุปสรรคสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกในทีมจะมีความสามัคคีพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งทางด้านกำลังความคิด

กำลังกาย และกำลังใจ โดยสมาชิกสามารถร่วมมือกันและผนึกกำลังกันให้เป็นหนึ่งเดียวในการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อย่างราบรื่น

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มผลผลิตทำให้องค์กรมีรายได้และกำไรสูงขึ้น สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การต่าง ๆ มักจะปรับระบบประเมินผล และให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้าน การงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง

3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจและกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิก เข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One For All All For One” ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันกันอย่างใกล้ชิด และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน ทีมงานต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ผู้ประสานงานของทีมและสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาทอย่างไรและในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานของสมาชิกอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม และเอกภาพของกลุ่ม

สุนันทา เลาहनันท์ (2549, หน้า 64) กล่าวว่า หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว โดยเฉพาะงานด้านการให้บริการทางแพทย์แผนไทย เช่น งานการผลิตยาสมุนไพร คลินิกการแพทย์แผนไทย เป็นต้น
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่ ๆ
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

รัตนา แก้วคอตทอง (2553, หน้า 19) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่จะยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก เมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ผลประโยชน์ของทีมงานสรุปได้ดังนี้

1. โดยทั่วไปพบว่าผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ทีม จะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว
2. เมื่อมีการเปรียบเทียบการตัดสินใจโดยกลุ่มกับการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียวพบว่า การตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและการปรึกษาหารือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี เข้าใจผู้อื่นมีความรับผิดชอบ เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม
4. การแสดงออกของอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีมากขึ้นสูงกว่าปกติเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้น เพราะกลุ่มเนื่องจากได้มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน
6. การขจัดความขัดแย้งสามารถทำได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเมื่อได้อยู่รวมกันในกลุ่ม การจัดการกับอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้วแต่ได้รับการกล่อมเกลาหรือหล่อหลอมจากสังคมทั้งสิ้น
8. ถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์การทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

อัจฉรา ชุณหะวงศ์ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า ในด้านการศึกษาศาสนศึกษาต้องมีการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญยิ่งนั้นก็ต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการคือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์การใดจะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคล เพราะคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ ทั้งนี้คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ คนเป็นผู้ที่จะกำหนดระบบงานที่เหมาะสม และเป็นผู้ปฏิบัติในระบบที่กำหนดไว้ การบริหารงานขององค์การจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรอันดับต้น ๆ ให้มีความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้ต่อความสามารถและทักษะในงานมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและทีมงานนั้นเสมอ อีกทั้งยังสามารถเป็นความผูกพันกับองค์การนั้นได้ด้วย

จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ เพราะถ้าองค์การใดมีการทำงานเป็นทีมย่อมเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การนั้น ๆ เช่น เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนนำไปสู่ประโยชน์ที่เกิดต่อบุคคลหรือสมาชิกในองค์การนั้น

2.2.3 อุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันการบริหารโดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม จะได้รับความนิยมนำไปประยุกต์ในหลายองค์การโดยต่างมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพขององค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิก แต่ในทางปฏิบัติหลายองค์การกลับประสบความล้มเหลว และไม่สามารถจะสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ โดยปัญหาที่เกิดในการทำงานเป็นทีมอาจมีหลายปัจจัย เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องอาศัยหลายปัจจัยเพื่อให้ทีมสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ ทั้งตัวผู้บริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าทีมและสมาชิกภายในทีม ซึ่งการบริหารโดยใช้หลักการทำงานเป็นทีมในแต่ละองค์การอาจเกิดปัญหาแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้รวบรวมอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 45-52) ได้เสนออุปสรรค 9 ประการของทีมงาน ดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ (Personality Differences) ปกติบุคคลทุกคนล้วนแต่มีคุณสมบัติเฉพาะของตน ที่ทำให้แต่ละคนมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างและหลากหลายจะเป็นประโยชน์ต่อการร่วมมือทำงานเป็นทีม เพราะถ้าทุกคนมีความเหมือนกันทีมงานก็จะไม่มีความยืดหยุ่น และสมาชิกก็ไม่สามารถทำงานทดแทนหรือส่งเสริมซึ่งกันและกันในส่วนที่ขาดไป เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนจะมีวิธีคิด นิสัย ความชอบ และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าเรานำความรู้ความสามารถของเขามาใช้ผสมผสานกัน ก็จะสร้างประโยชน์แก่ทีมงานและองค์กรอย่างเต็มที่ แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจจะเป็นปัญหาสำคัญต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้ เพราะเราแต่ละคนอาจจะถือคติต่อบุคคลอื่น ซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่แตกต่างหรือทำให้เราไม่พอใจ ทำให้เราไม่อยากจะติดต่อสื่อสารหรือทำงานด้วยตลอดจนแสดงความไม่เชื่อใจและไว้วางใจระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลงานและประสิทธิภาพของทีม ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมให้แก่พนักงานที่จะเข้าเป็นสมาชิกของทีม โดยจัดการฝึกอบรมให้เขาเปิดใจรับ และอยู่ร่วมกับบุคคลที่แตกต่างกับตนอย่างสอดคล้องและเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน (Unequal Contributions) จะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและความสามัคคีของทีม เพราะสมาชิกจะเกิดความขัดแย้งและแตกแยกกันแต่ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าไม่มีความเสมอภาคอย่างแท้จริงในสังคม ดังนั้นถึงสมาชิกแต่ละคนจะมีส่วนร่วมทำงานไม่เท่ากันหรือมีความสามารถไม่เท่ากัน แต่เขาก็ควรแสดงความตั้งใจและเต็มใจในการเป็นสมาชิก ในทางกลับกันหากสมาชิกในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพพบว่าสมาชิกบางคนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สมาชิกคนอื่น ๆ จะช่วยเติมเต็มในสิ่งที่ขาดไป ซึ่งเราอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นหน้าที่และความชอบของหัวหน้าทีม ที่จะต้องกำหนดและจัดสรรความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ไม่ใช่ปล่อยให้ทีมดำเนินงานอย่างเป็นอิสระแบบใครอยากทำอะไรก็ทำไป หรือทางไหนทางมัน จนสุดท้ายอาจจะสร้างปัญหาที่สมาชิกต่างไม่ยอมรับผิดชอบในการทำงานของตน จนทำให้ประสิทธิภาพและผลงานของทีมงานตกต่ำลง

3. การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในทีม (No Sense of Belonging) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องการความเชื่อใจ ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกันจากสมาชิกทุกคนในทีม ทำให้ทุกคนต่างมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม แต่ทีมในองค์กรต่าง ๆ อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันนานพอที่จะรู้จักกัน และมีความเคารพซึ่งกันและกันมากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะมีความจำเป็นหรือจำใจที่จะต้องทำงานร่วมกัน ตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม จึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้กับทีมอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ที่จะต้องเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลและทีมที่จะรวมตัวกันให้มีความเข้าใจ ผูกพัน เคารพซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาสั้น ๆ

4. ความล้มเหลวในการประเมิน (Failure of Evaluation) เพื่อความก้าวหน้าและสำเร็จของทีม ผู้ประเมินจะต้องมีความสามารถในการติดตาม ตรวจสอบรายละเอียดและได้รับข้อมูลของการทำงานเพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ไขในอนาคต ซึ่งจะอาศัยความสามารถในการตั้งคำถามให้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้อย่างเจาะลึกโดยเฉพาะกับหัวหน้าทีม ซึ่งหากหัวหน้าทีมขาดคุณสมบัติในการค้นหาปัญหาและเป้าหมายที่สำคัญแล้ว เขาจะไม่มีข้อมูลที่ต้องและน่าเชื่อถือได้ในการประเมินผลงานของลูกทีม ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง ทำให้ทีมปฏิบัติงานไปตามหน้าที่โดยไม่ทราบว่ามีปัญหาอะไรหรือต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งจะทำให้การทำงานของทีมพบกับอุปสรรคและล้มเหลวในที่สุด

5. อำนาจของผู้นำ (Power of The Leader) อาจเกิดขึ้นจากการยอมรับของสมาชิกหรือการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะใช้อำนาจของตนในการผลักดันทีมงานให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเขาจะต้องรู้จังหวะในการใช้พระเดชและพระคุณให้เหมาะสม มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาการไม่ยอมรับและขาดความเชื่อถือในตัวผู้นำ ทำให้การสั่งงานและการปฏิบัติงานขาดความศักดิ์สิทธิ์ ตลอดจนปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการเมืองในกลุ่ม

6. การขาดแคลนทางเลือก (To Be Short of Alternatives) ทีมงานที่มีสมาชิกล้นเกินไปหรือทีมงานที่มีเอกภาพสูง อาจจะมีข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจจำกัด ดังนั้นเมื่อสมาชิกในทีมต่างรู้สึกพอใจแผนงานที่มีอยู่ และต้องดำเนินการให้เสร็จตามแผนโดยเร็ว ทำให้ไม่สนใจข้อมูลอื่น ๆ และมองข้ามทางเลือกที่เป็นไปได้อื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติงานอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด หรืออาจสร้างปัญหาเนื่องจากทีมตัดสินใจดำเนินงานอย่างเร่งรีบและสะเพร่า ทำให้เกิดปัญหาและความล้มเหลวขึ้น

7. การปิดบัง (Concealment) ทีมงานมักประสบความล้มเหลว หากสมาชิกไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสมาชิกจะเก็บงำข้อมูลสำคัญ และไม่ยอมเปิดเผยรายละเอียดที่ถูกต้องอย่างเต็มที่แก่ทีมงาน ทำให้กลุ่มตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น

8. ขาดการวินิจฉัยทีมงาน (Short of Teamwork Diagnosis) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพทุกทีม จำเป็นต้องตรวจสอบและประเมินตนเองอยู่เสมอ เพื่อรับรู้สถานะ ปัญหา อุปสรรค และความก้าวหน้าของทีม ทำให้สมาชิกสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ และพัฒนาทีมไปข้างหน้า ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามและรุนแรงขึ้น แต่ในทางปฏิบัติทีมงานส่วนใหญ่ต่างมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตน โดยละเลยการวิเคราะห์และตรวจสอบตนเองทำให้ปัญหาต่าง ๆ ค่อย ๆ ก่อตัว และขยายตัวลุกลามขึ้นอย่างช้า ๆ เมื่อทีมงานเริ่มรู้ตัวว่ามีปัญหาที่อาจจะสายเกินไป หรือเกิดความสูญเสียขึ้นแล้ว ดังนั้นทีมงานอาจจะมอบหมายหน้าที่ในการติดตามตรวจสอบผลงานของทีมให้กับสมาชิกบางคน ซึ่งสมาชิกคนอื่น ๆ ต่างยอมรับในความคิดเห็นและความสามารถ เพื่อที่จะสามารถสะท้อนสถานะและปัญหาของทีมได้ทันเวลา

9. ขาดการกระจายข่าวสารสู่ระดับล่าง (Lack of Spreading the News to Lower Level) นอกจากการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารภายในทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของทีม ดังนั้นทีมงานควรประกาศผลการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดได้รับทราบและทำความเข้าใจ มิฉะนั้นทีมงานอาจไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานทำให้การทำงานล่าช้าหรือไม่เกิดผลตามที่ต้องการ

สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์ (2550, หน้า 32) ได้กล่าวถึงอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. การสร้างอาณาจักรของแต่ละหน่วยงาน แต่ละแผนก
2. การไม่ไว้วางใจ
3. การทำตามขั้นตอนมากมายที่ไม่จำเป็น
4. ความเคยชินกับการสั่งการและควบคุมโดยผู้บริหาร
5. การตัดสินใจที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 191-192) กล่าวถึงอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การพูดจา และตกลงกันไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมาย และบทบาทของทีมนวมทั้งบทบาทของแต่ละคน
2. มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป
3. มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้น ก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม
4. ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกันต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาที่มักจะสวนทางกัน

6. ขาดการวางแผนแนวทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

7. ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป

8. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้น ๆ

อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553, หน้า 51) กล่าวถึงอุปสรรค หรือสิ่งที่เป็นเครื่องขัดขวางการทำงานเป็นทีม ที่หัวหน้าป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น ได้แก่

1. ทักษะที่ไม่ดีต่อกันซึ่งก่อให้เกิดการต่อต้าน
2. ความรู้สึกเป็นคนนอกกลุ่ม
3. ความไม่เป็นธรรม เรื่องค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทน
4. ความคิดแตกต่างกันในการทำงานให้เสร็จ
5. ความยากลำบากในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
6. การขาดการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแก้ปัญหาและการวินิจฉัยสั่งการ
7. การไร้สมรรถภาพในการบริหาร ทำให้เกิดความขัดแย้งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

จากอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ขัดขวางการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัย ทั้งในด้านทรัพยากร และด้านบุคคล เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าอุปสรรคในการทำงานเกิดจากปัจจัยด้านบุคคลจะส่งผลทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานด้านอื่น ๆ ตามมามากมาย อาจส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรหยุดชะงักลงได้

2.3 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2.3.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การวางระบบการทำงาน การประเมินผล เพื่อให้สมาชิกของทีมงานเกิดความรู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบในการทำงานนั้น ๆ จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังที่มีผู้เสนอแนะองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

Porter & Lawler (1975 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79-80) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปกติการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบด้วยหลักการ (Principles) ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานนั้น ๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค (Technique) ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นในการทำงานร่วมกันกันเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ทีมงานจะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้นือเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่น่าไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันการปรึกษาหารือกัน และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย บันไดขั้นสำคัญที่เปิดโอกาสในการประสานความรู้สึกและประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ซักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้ปิดช่องว่าง (Gap) ของความระแวงและความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยของแต่ละคน หรือที่เรียกตามภาษาพูดว่า “พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง”

3. การปรึกษาหารือกันการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย เมื่อเกิดปัญหาหรือความรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาแจกแจงวิเคราะห์ใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์และร่วมกันพิจารณา

4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนี้นำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมสร้างความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน

Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553, หน้า 8-12) ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน Parker ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ดังนี้

1.1 สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดพันธกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวนวิสัยทัศน์นั้นเป็นระยะ ๆ

- 1.2 จัดทำตารางกิจกรรม และภารกิจหลัก เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน
- 1.3 มั่นใจว่า สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- 1.4 จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เป็นทางการบรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีที่ท่าว่าจะเบื่อหน่ายการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ไม่เป็นทางการได้ ดังนี้
 - 2.1 เตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงานโดยไม่ต้องร้องขอ
 - 2.2 แสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ/จริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ
 - 2.3 แนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม
 - 2.4 ใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดความเครียด เวลาบรรยากาศตึงเครียด
3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้
 - 3.1 จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น
 - 3.2 แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ
 - 3.3 สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 - 3.4 กล่าวพูดและกล่าวแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้รับฟังและสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ในการนี้ สมาชิกของทีมงานสามารถส่งเสริมการรับฟัง ซึ่งกันและกันได้ สรุปได้ดังนี้
 - 4.1 สงวนคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว
 - 4.2 เต็มใจรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ แม้อาจจะไม่สอดคล้องกับภารกิจ และพันธกิจของทีมงาน
 - 4.3 อธิบายความหมาย หรือแปลความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกของทีมงานเข้าใจ
 - 4.4 สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมงาน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าเรามีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุดโดยสมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความไม่เห็นด้วยในทางบวกได้โดยวิธีต่อไปนี้

5.5 ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ

5.6 สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น

5.7 ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู

5.8 ยอมรับท่าทีที่สงบถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจ ไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกาปฏิบัติตามมติของทีมงาน ความเห็นพ้องจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงานมีลักษณะดังนี้

6.1 รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ

6.2 ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง

6.3 สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะ ๆ

6.4 เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดย

7.1 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย

7.2 เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ

7.3 รับรู้ความรู้สึกที่อัดอั้นใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทางบวก

7.4 มีการฟังพาดูอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความ

ขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่าย ได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกปฏิบัติดังนี้

8.1 ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง

8.2 มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

8.3 มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค

8.4 มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดย

10.1 ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์

10.2 ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถ หรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลักสมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง (Self Assessment) เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป คือ

12.1 ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์

12.2 อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

12.3 แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

Woodcock & Francis (1994 อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, 2550 หน้า 29-39) ได้กล่าวถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ประการ คือ

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) ทีมที่มีประสิทธิผล คือทีมที่มีความสามารถในการ ใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกันด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้นด้วยการเลือกสมาชิกที่ดี ที่ มีความสมดุลระหว่างความสามารถและทักษะ นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทในทีมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งจะส่งผลต่อการ ประสบความสำเร็จของทีม

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ (Clear Objectives and Agreed Goals) องค์กรต่าง ๆ รวมถึงทีมงานใด ๆ ย่อมเกิดขึ้นมาเพื่อจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หากทีมงาน ขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับจุดประสงค์ในการทำงานย่อมทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ สิ่งที่จะ บ่งบอกประสิทธิผลของทีมงานได้คือช่องว่างระหว่างเป้าหมายของทีมกับเป้าหมายของสมาชิกในทีมมี ระยะเวลาที่น้อยที่สุด วัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ชัดเจนจะทำให้คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีคุณค่า สามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญนอกจากนั้น ยังทำให้สมาชิกของทีมได้รับการยอมรับ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของทีมจึงต้องให้ความสำคัญต่อการเริ่มการสร้าง ทีมงานด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อน

เมื่อกระบวนการของทีมสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยสมาชิกทุกคนเห็นชอบที่ จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์นั้นถือว่าเป็นความสำเร็จอย่างมากซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกมีแรงจูงใจ เพิ่มขึ้นมีการแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้นมีความคิดริเริ่มมากขึ้นแต่มีความต้องการจัดการน้อยลง สิ่งเหล่านี้ล้วน เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายที่ได้รับการยอมรับ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีควรดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ควรใช้วิธีการทางประชาธิปไตย

2.2 ผู้บริหาร ทีมงาน และบุคลากร ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.3 ควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ที่ผลงานมากกว่าการกระทำ

2.4 ผู้บริหารและบุคลากรควรมีความเข้าใจตรงกันในการวัดประเมินผล

2.5 ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในสภาวะแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา

2.6 วัตถุประสงค์ต้องเป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและมีกำหนดระยะเวลา

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) ทีมจะทำงานได้ดี ต้องเป็นทีมที่สามารถจัดการกับปัญหาการเผชิญหน้ากันและสามารถทำให้สมาชิกเปิดเผยต่อกันให้ มากที่สุด ซึ่งการเปิดเผยและการเผชิญหน้าจะช่วยให้งานของทีมมีประสิทธิผล ทั้งนี้ยังเป็นการพัฒนา

คุณภาพของการสื่อสารและการตอบรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าจะทำให้การสื่อสารที่เกิดขึ้นเป็นไปโดยธรรมชาติและตรงไปตรงมา ทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกด้วยกันเองและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้หลักการพัฒนาการเปิดเผยและการเผชิญหน้าของทีม มีขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

- 3.1 ระบุประเด็นปัญหา
- 3.2 ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
- 3.3 รับฟังผู้อื่นโดยปราศจากการต่อต้านโดยทัศนคติส่วนตัว
- 3.4 ระบุความแตกต่างและให้ความสำคัญต่อความต่างต่างนั้น
- 3.5 ระบุความสอดคล้องและให้ความสำคัญกับความสอดคล้องนั้น
- 3.6 ตรวจสอบปัญหาต่าง ๆ แต่ละประเด็นว่าได้รับการแก้ไขแล้วหรือยัง

4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันและเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งการสนับสนุนและการยอมรับจึงมีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ หากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) ความร่วมมือเป็นคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคคลสามารถนำทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์ ความร่วมมือยังบ่งบอกเป็นนัยเพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีมโดยมีการแบ่งทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน

เมื่อคนมีความร่วมมือต่อกันมากขึ้นสิ่งที่จะต้องเกิดกับทีม คือ ความขัดแย้ง ฉะนั้น คนจะต้องเกิดการเรียนรู้ในการใช้การบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ การทำงานในทีมจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์เหมือนกับว่าความขัดแย้งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้งานในทีมเกิดความก้าวหน้าคุณลักษณะการใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ในทีม ควรดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ

1. ไม่ควรมีทัศนคติที่ตายตัวหรือไม่ยืดหยุ่นโดยกลุ่มพร้อมจะพิจารณาความคิดและการรับรู้ที่แตกต่างกัน
 2. มีการนำเสนอความคิดที่หลากหลายมาใช้อย่างเต็มที่และชัดเจน
 3. แสดงผลสะท้อนอย่างเปิดเผย โดยสมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา
 4. การใช้เทคนิคในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แม้ว่าความขัดแย้งจะได้รับการสนับสนุนความคิดที่หลากหลายและแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกัน
- ขั้นตอนที่สำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีดังนี้ คือ

1. การตรวจสอบว่าอะไรคือปัญหาความขัดแย้ง
2. การนำทั้งสองฝ่ายมาหารือเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งกัน
3. การกำหนดบทบาทต่าง ๆ ความคาดหวังและความต้องการผลลัพธ์เฉพาะให้ชัดเจน
4. การส่งเสริมการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและการตรวจสอบประเด็นนั้น ๆ อย่างรอบคอบ
5. การพิจารณาในแต่ละประเด็นที่ขัดแย้งกันและความพยายามที่จะหาทางแก้ไขที่สอดคล้องกัน (หรือให้ทุกฝ่ายเห็นชอบ)

6. การดำเนินการที่ราบรื่น (Sound Procedures) ทีมส่วนใหญ่ประกอบด้วยคนที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันหรือความสามารถเฉพาะทางซึ่งพฤติกรรมของแต่ละคนจะส่งผลกระทบต่อสมาชิกในทีม ดังนั้น การดำเนินการเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องบทบาทต่าง ๆ เพื่อการติดต่อสื่อสารและเพื่อการจัดการเรื่องการประชุมจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเมื่อทีมทำงานร่วมกันสมาชิกจำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจและความสัมพันธ์ที่ดีในงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ฉะนั้นผู้บริหารทีมจะต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- 6.1 การตัดสินใจเป็นไปอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
- 6.2 ใครมีอำนาจในแต่ละสถานการณ์
- 6.3 ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจต่าง ๆ มีส่วนในกระบวนการตัดสินใจหรือไม่
- 6.4 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลทำได้อย่างทั่วถึง
- 6.5 การมีทรัพยากรเพียงพอและการประสานประโยชน์กันหรือไม่

กระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ จะต้องมีชัดเจนและเกิดประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมและสิ่งที่สำคัญของเรื่องนี้คือ กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผล

7. ผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำการสร้างทีมงานจะมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน และผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผล ผู้นำที่มีบทบาทต่อประสิทธิผลของทีมควรจะมีบทบาท ดังนี้

- 7.1 มีการประสานงานและติดต่อและส่งเสริมผู้อื่น
- 7.2 ศึกษาพัฒนาทีมงานและสามารถช่วยทำให้ทีมเกิดความก้าวหน้า
- 7.3 มีแนวทางที่เปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 7.4 มีการพัฒนาในรูปแบบที่ถูกต้อง
- 7.5 การยอมรับทัศนคติทางบวกของธรรมชาติของมนุษย์
- 7.6 มีความชัดเจนในเรื่องมาตรฐานที่ต้องการจะบรรลุความสำเร็จ
- 7.7 การรับรู้ในความหวัง ความกลัว ปัญหาและศักดิ์ศรีของพนักงาน
- 7.8 การเผชิญหน้าความจริงด้วยความซื่อสัตย์และยุติธรรม
- 7.9 ความพยายามที่จะสร้างความสุข พึงพอใจ ความน่าสนใจขึ้นในการทำงาน

8. การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) การทบทวนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของทีมเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว จุดแข็ง จุดอ่อน และเพื่อวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงแก้ไขเหตุผลที่คนไม่ทบทวนการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสม ความกลัวที่จะทำร้ายความรู้สึกของคนอื่นโดยเห็นว่าการวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบจะสร้างความเสียหายให้กับผู้อื่น ขาดความไว้วางใจเนื่องจากทีมขาดความสัมพันธ์ที่ดีที่จะเปิดโอกาสให้ทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ความต้องการปกป้องสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่แล้ว โดยเชื่อว่าความสำเร็จที่มีอยู่จะสูญเสียโดยการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผย สมาชิกของทีมขาดทักษะการแสดงออกและการวิเคราะห์ การทบทวนการปฏิบัติงานสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

8.1 การใช้การสังเกต วิธีการที่เป็นที่นิยมที่สุดเรียกกันโดยทั่วไปว่า “Process Review” ซึ่งจะเป็นการให้คนที่อยู่ภายนอกกลุ่มเฝ้าสังเกตสิ่งที่เป็นไปอยู่เงียบ ๆ โดยมักจะมีการสรุปสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องทำการสังเกตโดยเฉพาะ นำบทสรุปมาอภิปรายร่วมกับทีมงาน

8.2 การใช้โทรศัพท์สนทนาปิด การบันทึกภาพการทำงานแล้วนำมาเปิดดูซ้ำทั้งหมดหรือบางส่วน ในการนั่งดูภาพภาพนั้นสมาชิกคนหนึ่งคนใดของทีมหรือผู้ควบคุมสามารถหยุดภาพได้เพื่อเปิดโอกาสให้วิเคราะห์เหตุการณ์การกระทำของตนที่ส่งผลต่อการทำงานของทีมงาน ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยการเรียนรู้เกิดขึ้นได้เร็ว

8.3 การใช้การสำรวจทีม การใช้การสำรวจทีมเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากเพราะช่วยให้ทีมสามารถติดตามการดำเนินงานของตนเองและตั้งเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ทีมระบุถึงจุดอ่อนและค้นหาแนวทางการทบทวนอย่างเป็นระบบอีกด้วย

9. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) จุดมุ่งหมายของการทำงานเป็นทีม คือการนำคนที่มีความหลากหลายมาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ทีมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของแต่ละคนในทีมซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของทีม เราควรมีการวิเคราะห์ความสามารถของบุคคล ใน 11 ปัญหาหลัก ดังนี้ คือ

9.1 ขาดความสามารถในการจัดการตนเอง รวมทั้งไม่สามารถจัดการกับแรงกดดันในชีวิตประจำวันได้

9.2 ค่านิยมของตนไม่ชัดเจน มีค่านิยมที่ไม่ชัดเจนหรือมีค่านิยมที่ไม่เหมาะสมทั้งต่อการทำงานและชีวิตส่วนตัว

9.3 ความสับสนในเป้าหมายของตน มีความไม่ชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตหรือเป้าหมายการทำงานของตนเองหรือมีเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานและชีวิต

9.4 การพัฒนาตนเองอย่างไม่ต่อเนื่อง ขาดแนวทางด้านความสามารถการเปิดรับต่อสิ่งท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ

9.5 ทักษะในการแก้ปัญหาไม่เพียงพอ ขาดกลยุทธ์การแก้ปัญหาและทักษะการตัดสินใจ รวมทั้งความสามารถที่จำเป็นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

9.6 บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่ำ ขาดความสามารถในการผลักดันแนวความคิดใหม่ ๆ ให้คืบหน้าหรือใช้ประโยชน์จากแนวความคิดเหล่านั้น

9.7 บุคคลมีอิทธิพลน้อย ไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะทำให้ผู้อื่นยอมทำตามและช่วยเหลือ หรือมีผลต่อการตัดสินใจของคนเหล่านั้น

9.8 อุปสรรคการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องการจัดการ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือการมีค่านิยมในเรื่องผู้นำบุคคลอื่น

9.9 มีทักษะในการเป็นหัวหน้างานที่ต่ำ ขาดความสามารถเชิงปฏิบัติที่ทำให้คนอื่นทำงานให้จนประสบผลสำเร็จ

9.10 ความสามารถในการเป็นผู้ฝึกอบรมที่ต่ำ ขาดความสามารถหรือความเต็มใจที่จะช่วยให้อื่นเจริญก้าวหน้าและเพิ่มพูนขีดความสามารถ

9.11 ความสามารถในการสร้างทีมงานต่ำ ไม่สามารถที่จะช่วยเหลือกลุ่มหรือทีมให้พัฒนาเกิดมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้

10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Intergroup Relations) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนั้นมีความสำคัญเพราะว่าทีมส่วนมากต้องการความร่วมมือที่จะทำให้วัตถุประสงค์บรรลุความสำเร็จ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มสามารถทำได้หลายวิธีซึ่งสามารถนำไปใช้ในการทำงานปกติ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

10.1 เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการและการตัดสินใจของทีมสามารถสื่อสารและเข้าใจได้

10.2 ความพยายามที่จะเข้าใจทัศนะของทีมอื่น ยอมรับในปัญหาความยากลำบากของทีมนั้นและพร้อมที่จะให้ความเป็นมิตรเมื่อทีมนั้นต้องการ

10.3 การหาวิธีต่าง ๆ ที่จะทำงานกับคนอื่นให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

10.4 อย่ามีทิฐิหรือยึดมั่นจนเกินไปในการปกป้องขอบเขตการทำงานของทีม

10.5 การยอมรับว่าความรับผิดชอบและขอบเขตการทำงานระหว่างทีมต้องได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ

10.6 พยายามคาดการณ์และหาทางกำจัดปัญหาระหว่างทีมก่อนที่จะเกิดขึ้น

10.7 พยายามที่จะรับฟังผู้อื่นและทำทุกวิถีทางเพื่อให้ผู้อื่นฟังเรา

10.8 ใช้ผู้อื่นเป็นเสมือนแหล่งความคิดและการเปรียบเทียบ

10.9 เข้าใจและใช้ประโยชน์จากความแตกต่างของบุคคล

10.10 การสร้างจุดร่วมกันกับสมาชิกในทีมโดยการรับประทานอาหารกลางวันหรือการดื่มร่วมกัน

- 10.11 ทหาวิถีทางเพื่อให้ได้รู้ว่าทีมอื่นทำอะไร
- 10.12 จัดการประชุมประสานงาน
- 10.13 พยายามหาโอกาสที่จะช่วยเหลือทีมอื่น ๆ ในทางปฏิบัติ
- 10.14 ขอความช่วยเหลือหรือข้อมูลอย่างชัดเจนและแน่นอน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ในทีมที่มีประสิทธิผลการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความเชี่ยวชาญเหมือน ๆ กันเป็นสิ่งจำเป็น สมาชิกทุกคนต้องการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นในฐานะบุคคลและกลุ่มย่อย การติดต่อสื่อสารในทีมจะพัฒนาขึ้นได้โดยปรับปรุงทักษะการติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีม อำนวยความสะดวกให้มีการไหลลื่นด้านข้อมูลและความคิดต่าง ๆ ทักษะของผู้ติดต่อสื่อสาร ผู้ติดต่อสื่อสารควรรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้โดยรู้สึกได้ถึงความคิด ทักษะคิดและการกระทำของตนที่มีผลกระทบต่อคนอื่น รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ทั้งนี้ผู้ติดต่อสื่อสารที่จะมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับคนทุกประเภท ในสถานการณ์ที่หลากหลายและความสามารถที่ยืดหยุ่นความจำเป็นได้ นอกจากนี้ผู้ติดต่อสื่อสารจำเป็นต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการเป็นผู้ฟัง การพูด การเขียน การอบรม การให้คำปรึกษาและการนำเสนอ เป็นต้น รวมทั้งต้องสามารถรับรู้ถึงความต้องการความรู้สึก และการรับรู้ของผู้อื่นด้วย

McCloskey and Maas (1998 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชัยจำรัส, 2555, หน้า 74) ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกัน และความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรัชญาหรือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อ ความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing success and failure) สมาชิกทุกคนในทีม มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีมจะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

5. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน และแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 22-26) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่จะประสบความสำเร็จ นั้นมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน ดังนี้

1. เป้าหมาย (goal) เป็นเรื่องจำเป็นและขาดไม่ได้ในทุกทีม เพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการพัฒนาการของทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันโดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมต้องเข้าใจ มีส่วนร่วม และมีความผูกพันในเป้าหมายของทีม รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ทีมงานต้องการ

2. การแสดงออก (expression) สมาชิกทุกคนในทีมงานมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรีแต่ต้องไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ขณะเดียวกันสมาชิกแต่ละคนในทีมต่างก็มีหน้าที่ที่จะต้องรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ โดยการแสดงออกของสมาชิกจะเกิดความเข้าใจในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตนและทีมงานอย่างชัดเจน

3. ความเป็นผู้นำ (leader) การทำงานเป็นทีมจะมีจุดเด่นสำคัญ คือ ทีมงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานในรูปแบบอื่น ถึงแม้ว่าทีมงานบางทีมอาจมีหัวหน้าทีมที่เป็นทางการแต่สมาชิกทีมอาจสลับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจ รับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และตามความสามารถของตน

4. แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ (consensus) โดยหัวหน้าทีมจะ พยายามให้สมาชิกทุกคนต่างแสดงความคิดเห็นโต้ตอบและลงมติร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด สำหรับแก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยไม่สร้างความกดดันหรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจ ต้องยอมรับในเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่มีเต็มใจ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตลอดจนช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

5. ความไว้วางใจ (trust) จะเป็นพื้นฐานของความรักรวมถึงความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และรวมถึงมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว

6. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันทำให้ทีมงาน ต้องหาวิธีปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหา และหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม โดยอาศัยการระดมพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าแก่ทีมงานซึ่งช่วย ให้ทีมงานมีโอกาสและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 26-35) กล่าวว่า สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกัน มี 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะของการทำงานที่เป็นสมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหาร จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการสื่อสาร และไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในการบริหาร ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและการทำงานประสานกัน

การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3. การมีส่วนร่วม เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือ แก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะประสานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน

ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจ เชื่อใจ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ละคนในองค์กรจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6. การยอมรับนับถือ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน มีความรักและสามัคคีกัน

การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุน ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 12) กล่าวว่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรซึ่งจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอภิปรายปัญหาหารือระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

เรวัตร์ ชัยจรัส (2555, หน้า 82-83) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานบุคลากรที่บรรลุความสำเร็จในการมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างในทีม ความไว้วางใจในทีม สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือ การยอมรับซึ่งกันและกันการสร้างสรรคของทีม การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหาของทีมร่วมกัน การตัดสินใจของทีมร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่ดีในทีม การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การมีผู้นำทีมที่ดี มีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน หมายถึง หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด รับรู้ เข้าใจ และยอมรับในเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างในทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีการ พูดคุยปรึกษาหารือติดต่อประสานงานกันรวมทั้งการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางในการทำงาน

3. ความไว้วางใจในทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน แบ่งงานตามความรู้ความสามารถ

4. สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน ทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเสียสละเพื่อส่วนรวมในการทำงานร่วมกัน

5. การยอมรับซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สมาชิกรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดเห็นของคนอื่นในการทำงาน เคารพให้เกียรติคนอื่นในการทำงานร่วมกัน ยอมปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้ต่อกัน

6. การสร้างสรรค์ของทีม หมายถึง การที่สมาชิกมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันร่วมกันนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

7. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่สมาชิกรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน

8. การแก้ไขปัญหาของทีมร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกประชุมร่วมกันเพื่อชี้แจงถึงปัญหาในการทำงานแล้วร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุร่วมกัน ร่วมกันระดมสมองเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

9. การตัดสินใจของทีม หมายถึง การที่สมาชิกได้ร่วมกันพิจารณา เลือกแนวทางปฏิบัติตามแนวทาง และร่วมรับผิดชอบในผลการดำเนินงานร่วมกัน

10. การสร้างบรรยากาศที่ดีในทีม หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน สมาชิกทำงานด้วยผ่อนคลาย ปราศจากความตึงเครียด สมาชิกไม่แสดงความเบื่อหน่ายในการทำงานร่วมกัน

11. การแสดงความคิดเห็น หมายถึง การที่สมาชิกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงาน รู้สึกสบายใจกับความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน การอภิปรายข้อขัดแย้งเพื่อให้ได้ข้อสรุป การไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจในการแสดงความคิดเห็น

12. การมีผู้นำทีมที่ดี หมายถึง การที่ทีมงานมีผู้นำที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิก ไม่ครอบงำความคิดของสมาชิกและการทำงานของทีม รวมทั้งมีภาวะความเป็นผู้นำ

กชวิภา เพชรใส (2556, หน้า 42-47) ได้ดำเนินการสังเคราะห์รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจากลักษณะและองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ได้ 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1 การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนในทีมเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและยอมรับด้วยความเต็มใจ ซึ่งสมาชิกต่างมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล รวมถึงเป้าหมายของทีมที่มีความเด่นชัดเฉพาะตัวอันมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายจะเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำทีมที่ต้องทำหน้าที่ประสานงานเพื่อให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายอันจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมด้วยการปฏิบัติงานที่มีแต่ความมุ่งมั่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นอันดับแรกเป็นการผนึกกำลังกันปฏิบัติงานจนมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในเป้าหมายนั้นด้วยกัน

ลักษณะที่ 2 การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เป็นการทำงานที่มีแต่ความเป็นกันเอง ท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย สนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยการติดต่อประสานงานที่มีความกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือกัน มีความห่วงหาอาทรต่อกัน

การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นการแสดงออกทางความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อกัน ความเป็นกันเอง ท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่มีการช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนกันแบบการถ้อยทีถ้อยอาศัย โดยมีการติดต่อประสานงานที่มีความกระตือรือร้น มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความห่วงหาอาทรและมีน้ำใจต่อกันด้วยความสัมพันธ์อันดี

ลักษณะที่ 3 การตัดสินใจร่วมกัน เป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องรับฟังปัญหา พิจารณาแก้ไขปัญหา เสนอความคิดเห็น และสรุปประเด็นทางเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานสูงสุด ด้วยความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งผู้นำทีมจะทำการตัดสินใจโดยรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกก่อนการตัดสินใจ หรือผู้นำทีมอาจตัดสินใจร่วมกับทีมงาน โดยการนำปัญหาอภิปรายแล้วทีมงานช่วยกันตัดสินใจหรือมอบหมายให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งที่มีความรู้ประสบการณ์เป็นผู้ตัดสินใจตามที่พิจารณาว่าเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ผิดพลาด สามารถตัดสินใจได้ทันเวลา ส่งผลกระทบถึงส่วนที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด

การตัดสินใจร่วมกัน เป็นกระบวนการที่สำคัญโดยสมาชิกทุกคนของทีมต้องรับฟังปัญหาเพื่อนำมาพิจารณาแก้ไขปัญหา แล้วเสนอความคิดเห็นด้วยความจริงใจ จากนั้นจึงทำการสรุปประเด็นหาแนวทางเลือกที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยความเห็นพ้องตามเสียงส่วนใหญ่ หรือเป็นมติของทีม เพื่อเป็นตัวสร้างเสริมในการปฏิบัติประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ลักษณะที่ 4 มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานของบุคคลที่ไม่มี ความสัมพันธ์ใด ๆ ต่อกันให้กลายเป็นทีมที่มีความรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อผลงานของทีมร่วมกัน ต้องการงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน จนก่อให้เกิดเป็นพลังทีมที่มีระดับความทุ่มเทมุ่งมั่นในระดับสูง กล่าวคือ มีความกระตือรือร้น ชยัน ตั้งใจที่จะทำงานโดยมีความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยรู้ว่าตนเองควรจะต้องทำอะไรเพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนความสำเร็จให้กับทีม

การมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน เป็นไปในรูปแบบที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือแก่กัน โดยมีความยึดมั่นในการทุ่มเทพลังงานให้มีความมุ่งมั่น และพยายามสร้างความแน่นแฟ้นภายในทีม โดยใช้สายใยของความเป็นเพื่อนที่มีเป้าหมายเดียวกันและมีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 92-103) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสารที่ดีหมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ให้มีความเข้าใจตรงกัน และเป็นการสื่อสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีกระบวนการจงใจเพื่อให้บุคคลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. บทบาทที่สมดุล หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีการผสมผสานความแตกต่างของความรู้ ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน โดยการวิเคราะห์หาจุดสมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีม

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีม มีการกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ ส่งผลให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ครูเป็นสมาชิกในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการส่งเสริมให้มีการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	ผู้ศึกษา/วิจัย										
	Porter & Lawler (1975)	Parker (1990)	Woodcock & Francis (1994)	McCloskey and Maas (1998)	ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ และคณะอื่น ๆ (2548)	ทรงวุฒิ ทาระสา (2549)	สันมน สัทมัย (2553)	เรวัตร์ ชัยจำรัส (2555)	กชวิภา เพชรใส (2556)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ความถี่
25. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย		✓									1
26. การดำเนินการที่ราบรื่น				✓							1
27. การพัฒนาบุคคล			✓								1
28. การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ			✓								1
29. การประเมินตนเอง		✓									1
30. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	✓										1
รวม	5	12	11	5	6	6	5	12	4	6	

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจากผู้ศึกษา และผู้วิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงในรูปแจกแจงความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 30 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่เหมาะสม และเข้ากับบริบทของโรงเรียน นั่นคือมีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1. การมีเป้าหมายร่วมกัน 2. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3. การติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย 4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน 5. ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ 6. การกระจายภาวะผู้นำ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกทุกคนในทีมงานต้องรับรู้และมีความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นทิศทางให้ทุกคนที่ทำงานร่วมกันมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีผู้ศึกษาและผู้วิจัยให้ความหมายและความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกันไว้ดังนี้

McCloskey and Maas (1998 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชัยจำรัส, 2555, หน้า 74) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 22-26) กล่าวว่า เป้าหมาย (goal) เป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ในทุกทีม เพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม (share goal) จะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่ “มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน” โดยที่สมาชิกแต่ละคนจะต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมและมีความผูกพันในเป้าหมายของทีม รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ทีมต้องการ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 32) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน และแจ่มชัด

สัมมนา สีหมุย (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

เรวัตร ชัยจำรัส (2555, หน้า 82) กล่าวว่า การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด รับรู้ เข้าใจ และยอมรับในเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

กชวิภา เพชรใส (2556, หน้า 43) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกที่ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีม ด้วยการปฏิบัติงานที่มีแต่ความมุ่งมั่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นอันดับแรก เป็นการผนึกกำลังกันปฏิบัติงานจนมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในเป้าหมายนั้นด้วยกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 93) กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จเดียวกัน จึงร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจตามเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง ร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ร่วมกันคาดการณ์และร่วมรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จเดียวกัน จึงร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจตามเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง

ร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ร่วมกันคาดการณ์และร่วมรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย ตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกองค์การจำเป็นต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์การ และระหว่างสมาชิกด้วยกันเองในองค์การเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

Porter & Lawler (1975 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79) กล่าวว่าไว้ว่าการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้นือเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรก ที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมือกันการปรึกษาหารือกันและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

Woodcock & Francis (1994 อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, 2550, หน้า 32) กล่าวว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Support and Trust) เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันและเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งการสนับสนุนและการยอมรับจึงมีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ หากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลต่อองค์การนั้น ๆ

McCloskey and Maas (1998 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชัยจรัส, 2555 หน้า 74) กล่าวถึงความไว้วางใจ (Trust) ไว้ว่า สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้มีความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกันและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 22-26) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ (trust) จะเป็นพื้นฐานของความรักรวมถึงความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และรวมถึงมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 34) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

เรวัตร์ ชัยจรัส (2555, หน้า 82) กล่าวว่า ความไว้วางใจในทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน แบ่งงานตามความรู้ความสามารถ

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 103) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความ

จริงใจ เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีม มีการกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ ส่งผลให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการทำงาน เข้าใจเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับทุกข์หรือเล่าปัญหาต่อกันได้ มีความรักความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการทำงาน เข้าใจเพื่อนร่วมงาน สามารถปรับทุกข์หรือเล่าปัญหาต่อกันได้ มีความรักความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

3. การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในการบริหารล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ ซึ่งการสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดี นำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานของสมาชิกในองค์การ

Porter & Lawler (1975 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79) กล่าวว่าไว้ว่าการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย บันไดขั้นสำคัญที่เปิดโอกาสในการประสานความรู้สึก และประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ชักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยปิดช่องว่าง (Gap) ของความระแวงและความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยของแต่ละคน หรือที่เรียกตามภาษาพูดว่า “พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง”

Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553, หน้า 10) กล่าวว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน Parker ได้อธิบายคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ คือ การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดย

1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
2. เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
3. รับรู้ความรู้สึกที่อัดอั้นใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทางบวก
4. มีการฟังพาทอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

Woodcock & Francis (1994 อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, 2550, หน้า 38-39) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) ในทีมที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความเชี่ยวชาญเหมือน ๆ กันเป็นสิ่งจำเป็น สมาชิกทุกคนต้องการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นในฐานะบุคคลและกลุ่มย่อย การติดต่อสื่อสารในทีมจะพัฒนาขึ้นได้โดย ปรับปรุงทักษะการติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีม อำนวยความสะดวกให้มีการไหลลื่นด้านข้อมูลและความคิดต่าง ๆ ทักษะของผู้ติดต่อสื่อสาร ผู้ติดต่อสื่อสารควรรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้โดยรู้สึกได้ถึงความคิดทัศนคติและการกระทำของตนที่มีผลกระทบต่อคนอื่น รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ทั้งนี้ผู้ติดต่อสื่อสารที่จะมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับคนทุกประเภท ในสถานการณ์ที่หลากหลายและความสามารถที่จะยืดหยุ่นความจำเป็นได้นอกจากนั้นผู้ติดต่อสื่อสารจำเป็นต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการเป็นผู้ฟัง การพูด การเขียน การอบรม การให้คำปรึกษาและการนำเสนอ เป็นต้น รวมทั้งต้องสามารถรับรู้ถึงความต้องการความรู้สึกและการรับรู้ของผู้อื่นด้วย

McCloskey and Maas (1998 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชัยจรัส, 2555, หน้า 74) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสาร (Communication) ไว้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจนเข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อ ความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 29) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

เรวัตร์ ชัยจรัส (2555, หน้า 82) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างในทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีการ พูดคุยปรึกษาหารือ ติดต่อประสานงานกันรวมทั้ง การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางในการทำงาน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 95) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน ให้ความเข้าใจตรงกัน และเป็นการสื่อสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีการพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน ไม่ปิดบังข้อมูล โดยใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานได้รับทราบข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง ได้ซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็น บอกปัญหา และแจ้งความสนใจของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ชัดเจน ไม่ปิดบังข้อมูล โดยใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลอย่างชัดเจนและทั่วถึง ได้ซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหา สามารถแสดงความคิดเห็น บอกปัญหา และแจ้งความสนใจของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์การ อาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมมีความสำคัญที่จะทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองเกี่ยวข้องมากที่สุดซึ่งจะตรงกับประเด็นของปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาโดยเพียงคนเดียว

Porter & Lawler (1975 อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 80) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุข, 2553, หน้า 8-9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจาหรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ

McCloskey and Maas (1998 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชัยจำรัส, 2555, หน้า 74) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

เรวัตร ชัยจรัส (2555, หน้า 82) กล่าวว่า สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน ทุกคนทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งเสียสละเพื่อส่วนรวมในการทำงานร่วมกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 96) กล่าวว่า การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอนตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความตระหนักและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการทำงาน บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานร่วมกันประเมินผลงาน ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงานเพื่อพัฒนา หาข้อบกพร่อง และร่วมกันแก้ปัญหา

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอนตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค สร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานและร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันประเมินผลงาน ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงานเพื่อพัฒนา หาข้อบกพร่อง และร่วมกันแก้ปัญหา

5. ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นแต่ละองค์การต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของแต่ละบุคคลและของทีมงาน

Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุข, 2553, หน้า 10) กล่าวว่า บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

Woodcock & Francis (1994 อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, 2550, หน้า 29) ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) ทีมที่มีประสิทธิผล คือทีมที่มีความสามารถในการใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกันด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้นด้วยการเลือกสมาชิกที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถและทักษะ นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะความสำเร็จของทีม

สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 12) กล่าวว่า ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

เรวัตร์ ชัยจำรัส (2555, หน้า 83) กล่าวว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่สมาชิกรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ ปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 102) กล่าวว่า บทบาทที่สมดุล หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกที่มีการผสมผสานความแตกต่างของความรู้ ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน โดยการวิเคราะห์หาจุดสมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีม

สรุปได้ว่า ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ หมายถึง การที่องค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือสมาชิกในทีมงานอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ สร้างความตระหนักให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานรับรู้ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับครูอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ สร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

6. การกระจายภาวะผู้นำ เป็นสถานการณ์หรือบริบทขององค์การที่มีผู้นำหลายคน (Multiple leaders) ที่ต่างหมุนเวียนเข้ามารับบทบาทความเป็นผู้นำในส่วนงานที่ตนถนัดหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นแนวคิดเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมแบบทีมงานที่บริหารจัดการเบ็ดเสร็จในตนเอง

Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553 หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่จํารักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Woodcock & Francis (1994 อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, 2550, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำการสร้างทีมงานจะมีความสัมพันธ์กัน เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน และผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคนอื่น ๆ (2548, หน้า 22-26) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่จะประสบความสำเร็จนั้นมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกันประการหนึ่ง คือ ความเป็นผู้นำ (leader) การทำงานเป็นทีมจะมีจุดเด่นสำคัญ คือ ทีมงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานในรูปแบบอื่น ถึงแม้ว่าทีมงานบางทีมอาจมีหัวหน้าทีมที่เป็นทางการแต่สมาชิกทีมอาจสลับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และตามความสามารถของตน

สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

เรวัตร ชัยจรัส (2555, หน้า 83) กล่าวว่า การมีผู้นำทีมที่ดี หมายถึง การที่ทีมงานมีผู้นำที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิก ไม่ครอบงำความคิดของสมาชิกและการทำงานของทีมงาน รวมทั้งมีภาวะความเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า การกระจายภาวะผู้นำ หมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่น บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน ผู้บริหารองค์การมีการกระจายหรือมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานปฏิบัติแทนโดยตนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานหมุนเวียนเป็นผู้นำ ให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีการประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าเห็นความสำคัญ และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคลหรือสมาชิกในทีมงานอย่างเสมอภาค ส่งเสริม

ให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานมีความก้าวหน้าโดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการทำงาน พัฒนางาน และแก้ปัญหาในการทำงาน

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีการกระจายหรือมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครูปฏิบัติแทนโดยตนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ครูหมั่นเวียนเป็นผู้นำ ให้ครูมีการประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ และเชื่อมั่นในความสามารถของครูอย่างเสมอภาค ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าโดยการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการทำงาน พัฒนางาน และแก้ปัญหาในการทำงาน

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มีความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา เกิดความรู้คู่คุณธรรม ทั้งนี้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาอย่างทั่วถึง พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทยพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาความเป็นสากลสู่การเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและเสมอภาค
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการบริหารและจัดการเรียนการสอน โดยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ระดับสากล กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
2. ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาส

ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

3. พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

แนวทาง

1. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ปกครองชุมชน สังคม และสาธารณชน มุ่งพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมกับวัย ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของนักเรียน ตามมาตรฐานของหลักสูตรและที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในอนาคต เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยสู่ มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบท ของเขตพื้นที่การศึกษา

4. ส่งเสริมการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ท้องถิ่น และผู้เรียน

5. ใช้สื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

6. จัดระบบนิเทศ ติดตามผล และรายงานผลให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม และหลายมิติ เน้นการนิเทศแบบกัลยามิตร

7. สนับสนุนให้มีการแนะแนวผู้เรียนให้มีแรงจูงใจในการเรียน เพื่อการเรียนต่อสายอาชีพ ในระดับที่สูงขึ้นและมีทักษะในการดำรงชีวิต

8. ส่งเสริมสนับสนุนการนำผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน NT และ O-NET การประเมินของ PISA และระบบการทดสอบกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมา เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักสูตร

9. ส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้มีความเข้มแข็งเพื่อรองรับ การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก

10. ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

11. ส่งเสริมสถานศึกษาที่มีความพร้อมให้จัดการศึกษาในรูปแบบสองภาษา (English Bilingual Education)

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

แนวทาง

1. พัฒนาบุคลากรในการจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคล ระบบข้อมูลสารสนเทศระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนากระบวนการบริหารจัดการและตรวจสอบงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เข้าเรียนจนจบหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีอาชีพที่สุจริตและมั่นคงในชีวิต

4. สนับสนุนโรงเรียนดีมีคุณภาพให้เป็นโรงเรียนที่มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

5. ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดการศึกษาในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่องโดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

7. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

แนวทาง

1. พัฒนาโรงเรียนต้นแบบ วิธีการสอน คิวเวิร์ค และ การวัดผลประเมินผลที่หลากหลาย ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาละ 1 โรงเรียน

2. พัฒนาโรงเรียนต้นแบบในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาละ 1 โรงเรียน

3. ส่งเสริมครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ให้มีสมรรถนะการสื่อสารภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR

4. ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือเพื่อนครูมืออาชีพที่มีผลงานดีเด่น หรือระหว่างโรงเรียน

5. พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยผลการสอบ O-NET ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของระดับประเทศ

6. ส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างระบบแรงจูงใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่นอย่างมีมาตรฐาน

7. เสริมสร้างความก้าวหน้าของครู ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

8. สร้างฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารงานบุคคล ให้ถูกต้อง ครบคลุม และเป็นปัจจุบัน

9. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของ สพป. ให้มีประสิทธิภาพ

10. จัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลให้มีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม หลากหลายมิติ เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและนำผลมาสู่การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

แนวทาง

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

1.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตระหนักถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสนับสนุนทรัพยากรจากทุกภาคส่วน

2.3 ส่งเสริมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.4 สร้างช่องทางเพื่อรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง และติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและองค์คณะบุคคลมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1 สร้างความตระหนักด้านความรับผิดชอบ ให้สถานศึกษา/องค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

3.2 ส่งเสริมให้มีการเชิดชูเกียรติสถานศึกษา/บุคคล/องค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง/นักเรียน ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น/อัตราการออกกลางคันลดลง/มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีพื้นที่เขตบริการ 3 อำเภอ 22 ตำบล 269 หมู่บ้าน 5 เทศบาลตำบล 20 องค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรทั้งสิ้น 150,392 คน โดยจำแนกรายละเอียดในพื้นที่ของแต่ละอำเภอ ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงรายละเอียดประชากรในพื้นที่ของแต่ละอำเภอ

อำเภอ	หมู่บ้าน	ตำบล	เทศบาล ตำบล	อบต.	ประชากร	โรงเรียน รัฐ	นักเรียน
นากลาง	127	9	2	8	66,155	44	8,124
สุวรรณคูหา	91	8	2	7	53,784	37	7,306
นาวัง	51	5	1	5	30,453	24	3,200
รวม	269	22	5	20	150,392	105	18,630

ที่มาจำนวนประชากร : www.dopa.go.th (ณ ธันวาคม 2558)

ที่มาข้อมูลจำนวนนักเรียนโรงเรียนรัฐ : ระบบ Data Management Center (ณ 10 มิถุนายน 2559)

โครงสร้างการบริหารงาน

1. การบริหารงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีโครงสร้างการบริหารงานภายในเพื่อรองรับการบริหารจัดการศึกษาจำนวน 7 กลุ่ม/1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

2. การบริหารงานระดับโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ได้จัดตั้งศูนย์เครือข่ายเพื่อรองรับการบริหารจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนโดยให้โรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกันรวมกันเป็นกลุ่ม

เครือข่ายเพื่อบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 12 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต 2

ที่	ศูนย์เครือข่าย	จำนวนโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
1.	ศูนย์เครือข่าย นากลาง 1	6	1. โรงเรียนบ้านเก่าลอยกุดกระสู 2. โรงเรียนบ้านหนองแสง 3. โรงเรียนบ้านยางชุม 4. โรงเรียนบ้านหนองแวงคำ 5. โรงเรียนบ้านนาสมใจ 6. โรงเรียนบ้านขอบเหล็ก
2.	ศูนย์เครือข่าย นากลาง 2	9	1. โรงเรียนบ้านกกค้อกโพธิ์ 2. โรงเรียนนครชัยประชาสรรค์ 3. โรงเรียนบ้านหนองบัวคำแสน 4. โรงเรียนกุดแห้ววิทยา 5. โรงเรียนบ้านป่าแดงงาม 6. โรงเรียนบ้านสนามชัย 7. โรงเรียนบ้านหนองเอี่ยน 8. โรงเรียนบ้านหนองด่าน 9. โรงเรียนบ้านโป่งแคศรีถาวร
3.	ศูนย์เครือข่าย นากลาง 3	12	1. โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ชัยมงคล 2. โรงเรียนบ้านท่าอุทัย 3. โรงเรียนบ้านหนองกุงศรีโพธิ์ศรีสมพร 4. โรงเรียนบ้านหนองด้วงวังประทุม 5. โรงเรียนบ้านโนนเมือง 6. โรงเรียนบ้านภูพระโนนผักหวาน 7. โรงเรียนบ้านโนนม่วง 8. โรงเรียนบ้านโนนไหมโนนศิลา 9. โรงเรียนบ้านโนนสวาทหนองไผ่บูลย์

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	ศูนย์เครือข่าย	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
			10. โรงเรียนชำขอนแก่นวิทย์
			11. โรงเรียนบ้านภูพระโนนผั๊กหวาน สาขามอเลี้ยว
			12. โรงเรียนบ้านห้วยนาหลวง
4.	ศูนย์เครือข่าย นากลาง 4	8	1. โรงเรียนบ้านฝิ่งแดง
			2. โรงเรียนบ้านแสงดาวโนนธาตุ
			3. โรงเรียนบ้านก่าน
			4. โรงเรียนบ้านโนนตาล
			5. โรงเรียนบ้านนาหนองทุ่ม
			6. โรงเรียนบ้านชำเสี้ยว
			7. โรงเรียนบ้านเอื้องไรโนนสาวิทยา
			8. โรงเรียนบ้านโนนงาม
5.	ศูนย์เครือข่าย นากลาง 5	9	1. โรงเรียนบ้านกุดดินจี่
			2. โรงเรียนบ้านหม่านศรีทองวิทยา
			3. โรงเรียนหนองแต้ศึกษาประชาสรรค์
			4. โรงเรียนบ้านอาบช้าง
			5. โรงเรียนบ้านโนนสว่างบวรวิทยา
			6. โรงเรียนบ้านหนองทุ่มโนนสูงวิทยา
			7. โรงเรียนห้วยทานประชาสรรค์
			8. โรงเรียนดงสวรรค์วิทยา
			9. โรงเรียนบ้านอุดมศรีวิไลวิทยา
6.	ศูนย์เครือข่าย สุวรรณคูหา 1	9	1. โรงเรียนอนุบาลสุวรรณคูหา
			2. โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์
			3. โรงเรียนบ้านนาตาแหลวดงยางวิทยา
			4. โรงเรียนนาโกทรายทองวิทยาคม
			5. โรงเรียนบ้านหนองเหล็กขามนคร
			6. โรงเรียนบ้านกุดผึ้ง
			7. โรงเรียนยูงทองวิทยา
			8. โรงเรียนบ้านโนนป่าหว้านเชียงฮาย

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	ศูนย์เครือข่าย	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
7.	ศูนย์เครือข่าย สุวรรณคูหา 2	9	9. โรงเรียนบ้านนาไถ่นาคำน้อยวิทยา
			1. โรงเรียนชุมชนหนองบัวน้อยโนนชาติหนองเห็นวิทยา
			2. โรงเรียนบ้านนาด่าน
			3. โรงเรียนบ้านกุดฮู
			4. โรงเรียนบ้านส้มป่อยค่ายเมืองแสนวิทยา
			5. โรงเรียนบ้านนาดีค่ายสว่างวิทยา
			6. โรงเรียนบ้านเขินราษฎร์เกษมศรี
			7. โรงเรียนบ้านวิจิตรพัฒนา
			8. โรงเรียนบ้านโนนสำราญ
8.	ศูนย์เครือข่าย สุวรรณคูหา 3	11	9. โรงเรียนโนนงามวิทยา
			1. โรงเรียนบ้านโคกทุ่งน้อย
			2. โรงเรียนโนนปอแดงวิทยา
			3. โรงเรียนบ้านนาโม่ง
			4. โรงเรียนบ้านต้อง
			5. โรงเรียนบ้านโนนมะค่าพรมนุสรณ์
			6. โรงเรียนโนนอุดมศึกษา
			7. โรงเรียนบ้านดงบังมวลชนรังสรรค์
			8. โรงเรียนบ้านบุญทัน
			9. โรงเรียนบ้านคลองเจริญ
			10. โรงเรียนบ้านโคกนกสาริกา
11. โรงเรียนบ้านต่างแคน			
9.	ศูนย์เครือข่าย สุวรรณคูหา 4	8	1. โรงเรียนบ้านผาซ່อนโชคชัย
			2. โรงเรียนบ้านดงมะไฟ
			3. โรงเรียนบ้านนาไร่
			4. โรงเรียนบ้านวังหินซา
			5. โรงเรียนบ้านโนนสง่าราษฎร์บำรุง
			6. โรงเรียนบ้านหินฮาวน้ำกงวิทยา
			7. โรงเรียนบ้านนาสี

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	ศูนย์เครือข่าย	จำนวน โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน
10.	ศูนย์เครือข่าย นาวัง 1	9	8. โรงเรียนบ้านหินฮาวน้ำกวงวิทยา สาขาชำภูทอง
			1. โรงเรียนบ้านนากลาง
			2. โรงเรียนเทพศิรีพิทยาคม
			3. โรงเรียนบ้านโคกนาเหล่า
			4. โรงเรียนเกษตรนาสมหวังสามัคคี
			5. โรงเรียนบ้านนาสมนึก
			6. โรงเรียนชุมชนโปร่งวังม่วง
			7. โรงเรียนบ้านโคกกะทอ
			8. โรงเรียนบ้านภูเขาวง
11.	ศูนย์เครือข่าย นาวัง 2	7	9. โรงเรียนบ้านหินตั้งบังพระจันทร์
			1. โรงเรียนบ้านไทยนิยม
			2. โรงเรียนบ้านผาวัง
			3. โรงเรียนบ้านถ้ำช้างอินทร์แปลง
			4. โรงเรียนบ้านวังสำราญ
			5. โรงเรียนบ้านนาสุรินทร์
			6. โรงเรียนบ้านโคกสง่า
12.	ศูนย์เครือข่าย นาวัง 3	8	7. โรงเรียนบ้านนาเจริญ
			1. โรงเรียนบ้านโคกหนองบัว
			2. โรงเรียนชุมชนวังปลาป้อมวิทยศึกษา
			3. โรงเรียนบ้านโคกสะอาดหนองหัวช้าง
			4. โรงเรียนบ้านหนองค้อ
			5. โรงเรียนบ้านนาแก
			6. โรงเรียนบ้านนาส้มโฮง
			7. โรงเรียนนาชำจวงดอนมะค่าวิทย์
8. โรงเรียนบ้านผาเวียง			

ข้อมูลด้านการศึกษา

ตารางที่ 2.4 แสดงจำนวนสถานศึกษารัฐบาลและสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (แห่ง)		
		ภาครัฐ	เอกชน	รวม
1.	นากลาง	44	4	48
2.	สุวรรณคูหา	37	3	40
3.	นาวัง	24	1	25
รวมทั้งสิ้น		105	8	113

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 (กลุ่มนโยบายและแผน)

ตารางที่ 2.5 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน (โรงเรียนรัฐบาล)

ประเภทโรงเรียน	ระดับชั้นที่เปิดสอน	จำนวนโรงเรียน (โรง)
ประถมศึกษา	อนุบาล 1 - ประถมศึกษาปีที่ 6	72
ขยายโอกาส	อนุบาล 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3	33
รวมจำนวนโรงเรียน		105

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 (กลุ่มนโยบายและแผน)

ตารางที่ 2.6 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด (โรงเรียนรัฐบาล)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน (โรง)
ขนาดที่ 1	น้อยกว่า 20 คน	4
	21-40 คน	7
	41-60 คน	6
	61-80 คน	9
	81-100 คน	9
	101-120 คน	9
รวมขนาดที่ 1		44

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน (โรง)
ขนาดที่ 2	121-200 คน	31
ขนาดที่ 3	201-300 คน	19
ขนาดที่ 4	301-499 คน	8
ขนาดที่ 5	500-1,499 คน	3
รวมจำนวนโรงเรียน		105

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 (กลุ่มนโยบายและแผน)

หมายเหตุ : ผู้วิจัยกำหนดขนาดโรงเรียนโดยใช้จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

โรงเรียนขนาดที่ 1 เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดที่ 2 - 3 เป็น โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดที่ 4 - 5 เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 2.7 แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามเพศ/ระดับชั้น (โรงเรียนรัฐบาล)

ระดับชั้น	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
อนุบาล 1	903	845	1,748
อนุบาล 2	920	832	1,752
รวม	1,823	1,677	3,500
ประถมศึกษาปีที่ 1	981	928	1,909
ประถมศึกษาปีที่ 2	1,026	1,007	2,033
ประถมศึกษาปีที่ 3	1,073	1,028	2,101
ประถมศึกษาปีที่ 4	1,136	1,074	2,210
ประถมศึกษาปีที่ 5	1,100	1,069	2,169
ประถมศึกษาปีที่ 6	1,155	1,102	2,257
รวม	6,471	6,208	12,679

ตารางที่ 2.7 (ต่อ)

ระดับชั้น	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
มัธยมศึกษาปีที่ 1	427	413	840
มัธยมศึกษาปีที่ 2	470	404	874
มัธยมศึกษาปีที่ 3	377	360	737
รวม	1,274	1,177	2,451
รวมทั้งสิ้น	9,568	9,062	18,630

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559 (กลุ่มนโยบายและแผน)

ตารางที่ 2.8 แสดงข้อมูลผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาของรัฐ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	101
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	16
3	ครูผู้สอน	920
4	ครูผู้ช่วย	85
5	พนักงานราชการ	89
6	อัตราจ้าง	
	- อธิการโรงเรียน	49
	- ครูวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์	20
	- ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	43
	- ครูvikฤต	18
	- นักการภารโรง	53
7	นักการภารโรงลูกจ้างประจำ	49
	รวม	1,443

ที่มาข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : ระบบ กคศ.16 ณ 30 ตุลาคม 2559 (กลุ่มบริหารงานบุคคล)

ที่มาข้อมูลอัตราจ้างและนักการภารโรง : ณ 30 ตุลาคม 2559 (กลุ่มบริหารงานบุคคล)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 และ 2) เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีปฏิสัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ประสงค์ เกสรสุคนธ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรศิริ บุขรารัตน์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน การพัฒนาทีมงาน แนวคิดการพัฒนาองค์กร ศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างทีมให้มีประสิทธิผล เพื่อการพัฒนาองค์กร ศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการสังกัดสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 มีอายุราชการ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.6 2) ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผลในด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ความร่วมมือและความขัดแย้ง การดำเนินการที่ราบรื่น อยู่ในระดับมาก ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี การเปิดเผยและการเผชิญหน้า อยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผลในด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น ด้านผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ของเพศชายไม่แตกต่างกับระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผลของเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผลด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น ด้านผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านอายุราชการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผล ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ

ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น ด้านผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผล ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่อการรับรู้องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิผลด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น ด้านผู้นำที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมหมาย เทศขำ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สัมมนา สีมุ่ย (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะ เป็นสาเหตุที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรลดลง โดยเฉพาะปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทและหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน การศึกษา ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็น

ทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท และหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับที่สุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตามขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

รัตนา แก้วคอตอง (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่าง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เรวัตร ชัยจำรัส (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- 4) เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก โดยพฤติกรรมแบบเน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีม และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนความสัมพันธ์น้อยสุด 4) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบชี้แนะ พฤติกรรมผู้นำแบบให้ความร่วมมือ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยมีอำนาจในการรวมพหุคูณร้อยละ 57.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กชวิภา เพชรใส (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงาน รูปแบบการทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการทำงาน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมในด้านบทบาทหน้าที่มากที่สุด มีปัจจัยภายในด้านตำแหน่งในกลุ่มสายงานส่งผลต่อรูปแบบการทำงานเป็นทีมมากที่สุด พร้อมทั้งมีปัจจัยภายนอกด้านการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกันส่งผลต่อรูปแบบการทำงานเป็นทีมมากที่สุด โดยมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรต้องมีคู่มือการทำงานที่สามารถอ้างอิงได้ ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนบทบาทหน้าที่เพื่อลดความขัดแย้ง บุคลากรต้องรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน ควรกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มุ่งมั่น ท่วมเท มีน้ำใจต่อกัน มีบรรยากาศมีส่วนร่วม ใช้ข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ มีพัฒนาการต่อเนื่อง ร่วมมือกันกำหนดนโยบาย ต้องมีผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เพื่อให้งานสำเร็จ และทุกคนเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่าคุณผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน ครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) วิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ

ผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูมาประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ครูทราบหรือนำไปปฏิบัติ 2) การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการทำงาน บทบาทที่สมดุล การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่ดี 3) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูเป็นผู้ตัดสินใจเอง และผู้บริหารตัดสินใจเองแต่เปิดโอกาสให้ครูซักถามได้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Hall (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงานก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูได้พบกับความต้องการทางการศึกษาและความต้องการด้านพัฒนาของนักเรียนซึ่งอาจรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่พึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบในการวางแผนงานร่วมกันนั้น เป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมีอาชีพผ่านการทำงานเป็นทีมและในการประชุม คณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสานึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Eric Chong (2007) ได้ศึกษาการจัดสรรหน้าที่และการพัฒนาของกลุ่มการศึกษา คุณลักษณะ ของกลุ่มโดยเน้นไปที่กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานสูงและต่ำ เป็นที่ทราบกันดีว่าผลการดำเนินงานของกลุ่มจะถูกพิจารณาโดยบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มเอง พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ การประสานงาน และการร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มที่มีการพัฒนาจะแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่จะทำให้ผลการดำเนินงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพโดดเด่นขึ้นอย่างชัดเจนในกลุ่มที่มีการพัฒนาจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างบทบาทหน้าที่เฉพาะกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม ในขณะที่คุณลักษณะของสมาชิกกับผู้ประสานงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการดำเนินงาน สิ่งที่กำลังมาทั้งหมดเป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับกลุ่มที่มีผลการดำเนินงานต่ำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,005 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน และทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากเพื่อระบุผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	170	47
ขนาดกลาง	557	154
ขนาดใหญ่	278	77
รวม	1,005	278

ที่มาของประชากร : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2559)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยค่าแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- โดยสามารถแบ่งข้อคำถามเป็น 6 ด้าน ดังนี้
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
 2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
 3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ

3.3 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย วุฒิสถาบัน การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นกระบวนการสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดขึ้นภายในขอบเขตหรือกรอบของตัวแปรแต่ละด้าน ที่ได้กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรด้านนั้น โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อกำหนดขอบเขต และแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
2. กำหนดประเด็นคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนด โดยแต่ละด้านและแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จนได้ข้อคำถามครบถ้วนตามกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษา
4. ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อคำถามแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามต่อไป

3.3.2 การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ โดยผู้เชี่ยวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้
- 1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

2. คำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

R หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ทุกข้อ

4. ทำการตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์แบบสอบถามต่อไป

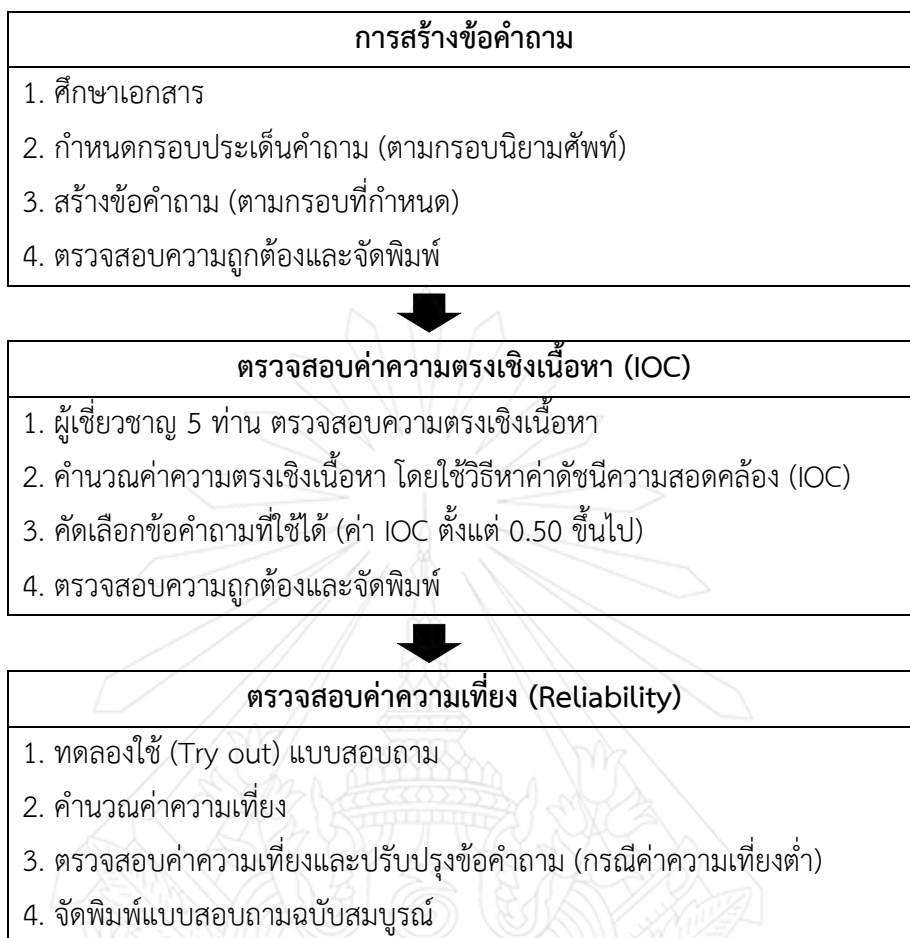
3.3.3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) เป็นกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม เพื่อเป็นการยืนยันว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้สามารถวัดได้แม่นยำตามเกณฑ์วัดที่กำหนด ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2. นำผลที่ได้มาทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 96) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

จากขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภาพขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3.1



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ถึงครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 278 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ ส่วนโรงเรียนที่อยู่ใกล้ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยวิธีการรับคืนจากการส่งกลับทางไปรษณีย์และรับคืนด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.5.1 นำข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับพฤติกรรมการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหา ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.2.1 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean ; \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) รายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวมทั้งฉบับ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์และแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติที (t-test)

3.5.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test) หากพบว่ามี ความแตกต่างจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's test)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

3.6.1.2 ค่าความเที่ยง (Reliability)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ความถี่ (Frequency)

3.6.2.2 ร้อยละ (Percentage)

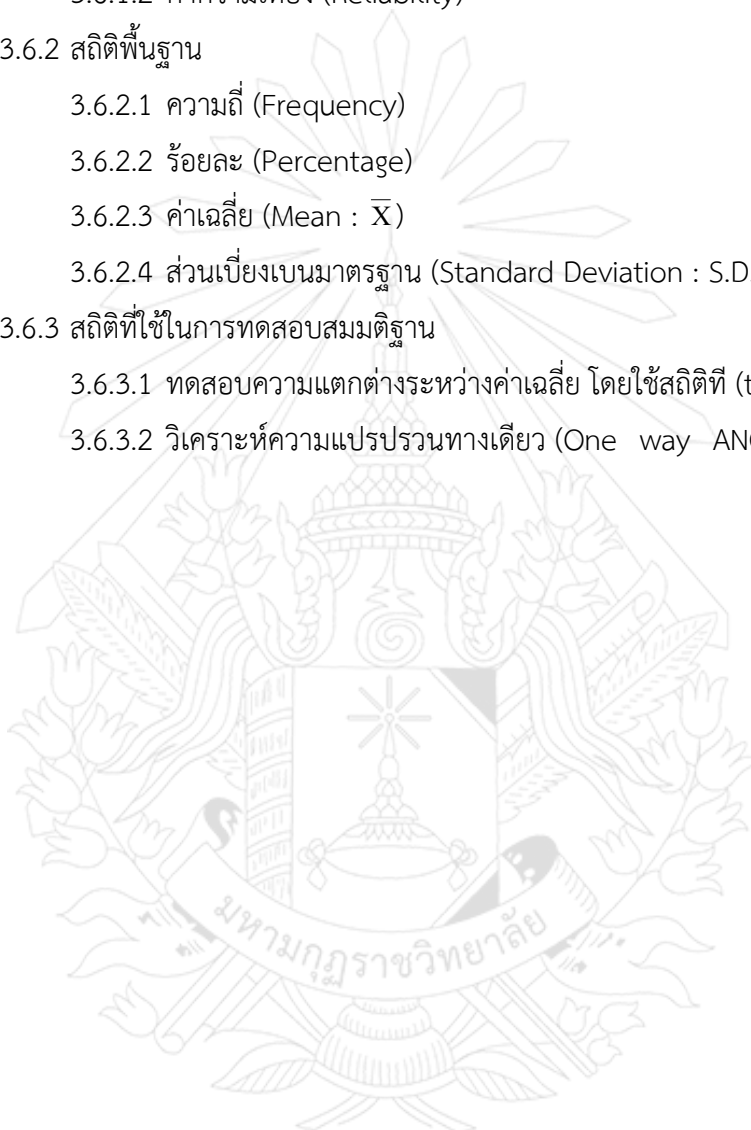
3.6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X})

3.6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.6.3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติที (t-test)

3.6.3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติเอฟ (F-test)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

4.4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน

df แทน ชั้นของความอิสระ

MS แทน ผลบวกค่าเฉลี่ยกำลังสอง

F แทน ค่าที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t

Sig. แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่ปฏิบัติการสอนโดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย จำนวน 278 คน ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	185	66.55
2. สูงกว่าปริญญาตรี	93	33.45
รวม	278	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	142	51.08
2. 5 - 10 ปี	81	29.14
3. มากกว่า 10 ปี	55	19.78
รวม	278	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	47	16.91
2. ขนาดกลาง	154	55.39
3. ขนาดใหญ่	77	27.70
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย จำนวน 278 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 66.55 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.78 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 55.39 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

4.3 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.09	0.69	มาก
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.77	0.58	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	4.06	0.66	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.93	0.67	มาก
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	3.86	0.80	มาก
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	3.89	0.62	มาก
รวม	3.93	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.69) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.58)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	4.16	0.77	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง	4.18	0.80	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมคาดการณ์ถึงผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย	4.12	0.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดภารกิจตามเป้าหมาย	4.24	0.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมาย	4.08	0.72	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.88	0.84	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.11	0.78	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติตามเป้าหมาย	4.02	0.84	มาก
รวม	4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดภารกิจตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .70) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน

ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อถือ และศรัทธาซึ่งกันและกัน	4.00	0.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน	3.63	1.00	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงานร่วมกัน	3.89	0.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้	3.63	1.00	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้	4.09	0.83	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.50	0.95	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับทุกข์ หรือเล่าปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้	3.78	0.82	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรักและความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน	3.54	0.78	มาก
รวม	3.77	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อถือ และศรัทธาซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	4.00	0.85	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.95	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงาน	3.91	0.86	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูไม่ปิดบังข้อมูลในการทำงาน	3.90	0.89	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน	3.83	0.89	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น บอกปัญหา และแจ้งความสนใจของตนเอง	3.94	0.84	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม	3.76	0.91	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย	4.12	0.71	มาก
รวม	4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.18	0.73	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.64	1.23	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากทำงาน	4.06	0.82	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน	4.17	0.75	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ	3.84	0.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.67	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	4.16	0.75	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเสมอภาค	3.68	0.91	มาก
รวม	3.93	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.23)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่

ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน	4.08	0.76	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	3.72	0.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน	3.74	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านึงถึงความซ้ำซ้อนในบทบาทและหน้าที่ของครู	3.89	0.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน	3.50	0.95	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานแก่ครูตามบทบาทและหน้าที่	3.54	0.78	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	3.58	0.65	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.64	1.23	มาก
รวม	3.86	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านึงถึงความซ้ำซ้อนในบทบาทและหน้าที่ของครู ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ

ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ	ระดับบทบาทของผู้บริหาร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน	3.61	1.02	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	3.61	0.94	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางในการพัฒนางาน	3.74	0.73	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ	3.78	0.82	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการหมุนเวียนเป็นผู้นำในการทำงาน	3.84	0.77	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่องานอย่างเสมอภาค	3.53	0.66	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู	4.09	0.71	มาก
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกเมื่อมีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู	4.17	0.71	มาก
รวม	3.89	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกเมื่อมีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่องานอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.66)

4.4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี (n = 185)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 93)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.13	0.65	มาก	4.01	0.76	มาก
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.79	0.57	มาก	3.72	0.61	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	4.09	0.65	มาก	4.00	0.69	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.94	0.66	มาก	3.91	0.69	มาก
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	3.89	0.76	มาก	3.81	0.86	มาก
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	3.88	0.59	มาก	3.87	0.67	มาก
รวม	3.95	0.47	มาก	3.87	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือด้าน การติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.57) และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.69) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	Sig.
	(n = 185)		(n = 93)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.13	0.65	4.01	0.76	1.362	0.417
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.79	0.57	3.72	0.61	0.929	0.621
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	4.09	0.65	4.00	0.69	1.027	0.692
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.94	0.66	3.91	0.69	0.409	0.634
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	3.89	0.76	3.81	0.86	0.790	0.224
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	3.88	0.59	3.87	0.67	0.008	0.462
รวม	3.95	0.47	3.87	0.53	1.038	0.576

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 5 ปี (n = 142)		5 - 10 ปี (n = 81)		มากกว่า 10 ปี (n = 55)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.19	0.63	4.06	0.70	3.89			
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.81	0.57	3.70	0.59	3.75	0.61	3.77	0.58	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีและเปิดเผย	4.17	0.66	3.99	0.64	3.86	0.66	4.06	0.66	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.98	0.62	3.93	0.64	3.81	0.79	3.93	0.67	มาก
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	3.92	0.77	3.88	0.82	3.68	0.82	3.86	0.80	มาก
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	3.94	0.62	3.86	0.61	3.78	0.62	3.89	0.62	มาก
รวม	4.00	0.48	3.90	0.46	3.79	0.53	3.93	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.49) กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.46) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.57) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.59) ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.66) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.82)



ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.602	2	1.801	3.880*	0.022
	ภายในกลุ่ม	127.650	275	0.464		
	รวม	131.252	277			
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.722	2	0.361	1.066	0.346
	ภายในกลุ่ม	93.080	275	0.338		
	รวม	93.802	277			
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	4.341	2	2.171	5.092**	0.007
	ภายในกลุ่ม	117.238	275	0.426		
	รวม	121.579	277			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.143	2	0.571	1.293	0.276
	ภายในกลุ่ม	121.559	275	0.442		
	รวม	122.701	277			
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.718	2	1.359	2.162	0.117
	ภายในกลุ่ม	172.811	275	0.628		
	รวม	175.529	277			
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.052	2	0.526	1.382	0.253
	ภายในกลุ่ม	104.629	275	0.380		
	รวม	105.681	277			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.651	2	1.325	2.750	0.066
	ภายในกลุ่ม	132.565	275	0.482		
	รวม	135.216	277			

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป



ตารางที่ 4.13 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.19	4.06	3.89
น้อยกว่า 5 ปี	4.19	-	0.13	0.30*
5 - 10 ปี	4.06	-	-	0.17
มากกว่า 10 ปี	3.89	-	-	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.14 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.17	3.99	3.86
น้อยกว่า 5 ปี	4.17	-	0.18	0.31*
5 - 10 ปี	3.99	-	-	0.13
มากกว่า 10 ปี	3.86	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก (n = 47)		ขนาดกลาง (n = 154)		ขนาดใหญ่ (n = 77)		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
	1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.43	0.73	4.16	0.60	3.75			
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.31	0.46	3.73	0.54	3.51	0.52	3.77	0.58	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีและเปิดเผย	4.29	0.77	4.15	0.59	3.74	0.63	4.06	0.66	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.13	0.56	3.98	0.67	3.72	0.67	3.93	0.67	มาก
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	4.31	0.58	3.72	0.73	3.87	0.93	3.86	0.80	มาก
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	3.67	0.70	3.79	0.57	4.21	0.53	3.89	0.62	มาก
รวม	4.19	0.39	3.92	0.50	3.80	0.46	3.93	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.49) ขนาดโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.50) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.46) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการกระจายภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.70) โรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิด

เผย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.73) โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระจายภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.93) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.52)



ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	14.691	2	7.346	17.330**	0.000
	ภายในกลุ่ม	116.561	275	0.424		
	รวม	131.252	277			
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	18.993	2	9.497	34.910**	0.000
	ภายในกลุ่ม	74.809	275	0.272		
	รวม	93.802	277			
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	11.439	2	5.719	14.280**	0.000
	ภายในกลุ่ม	110.140	275	0.401		
	รวม	121.579	277			
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.550	2	2.775	6.514**	0.002
	ภายในกลุ่ม	117.151	275	0.426		
	รวม	122.701	277			
5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	12.588	2	6.294	10.623**	0.000
	ภายในกลุ่ม	162.941	275	0.593		
	รวม	175.529	277			
6. ด้านการกระจายภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	11.516	2	5.758	16.817**	0.000
	ภายในกลุ่ม	94.164	275	0.342		
	รวม	105.681	277			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.427	2	2.214	9.784**	0.000
	ภายในกลุ่ม	62.223	275	0.226		
	รวม	66.650	277			

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

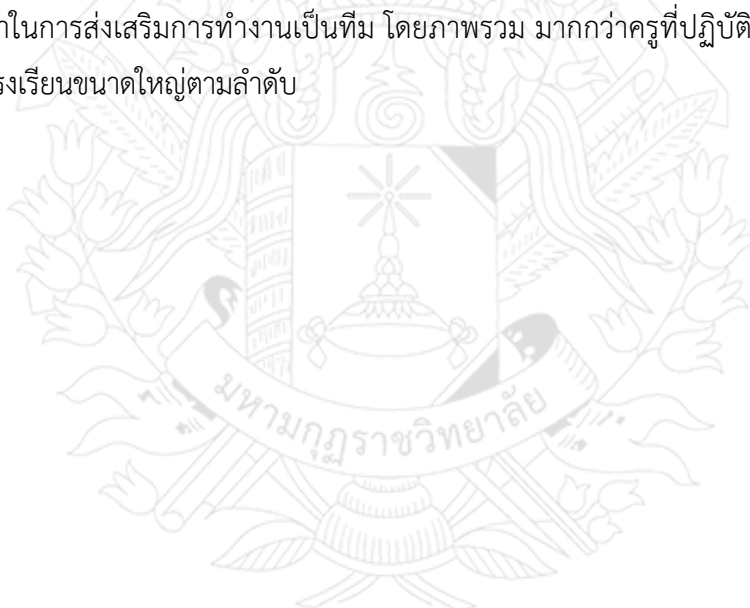
จากตารางที่ 4.16 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป



ตารางที่ 4.17 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.19	3.92	3.80
ขนาดเล็ก	4.19	-	0.27*	0.39*
ขนาดกลาง	3.92	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	3.80	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ



ตารางที่ 4.18 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.43	4.16	3.75
ขนาดเล็ก	4.43	-	0.27*	0.68*
ขนาดกลาง	4.16	-	-	0.41*
ขนาดใหญ่	3.75	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.19 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

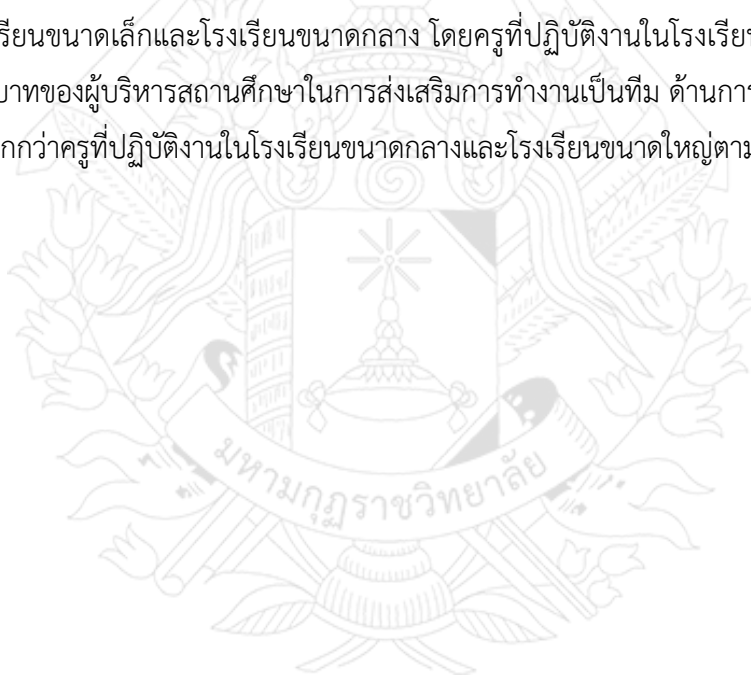
ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.31	3.73	3.51
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.58*	0.80*
ขนาดกลาง	3.73	-	-	0.22*
ขนาดใหญ่	3.51	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 4.20 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.29	4.15	3.74
ขนาดเล็ก	4.29	-	0.14	0.55*
ขนาดกลาง	4.15	-	-	0.41*
ขนาดใหญ่	3.74	-	-	-

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ



ตารางที่ 4.21 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.13	3.98	3.72
ขนาดเล็ก	4.13	-	0.15	0.41*
ขนาดกลาง	3.98	-	-	0.26*
ขนาดใหญ่	3.72	-	-	-

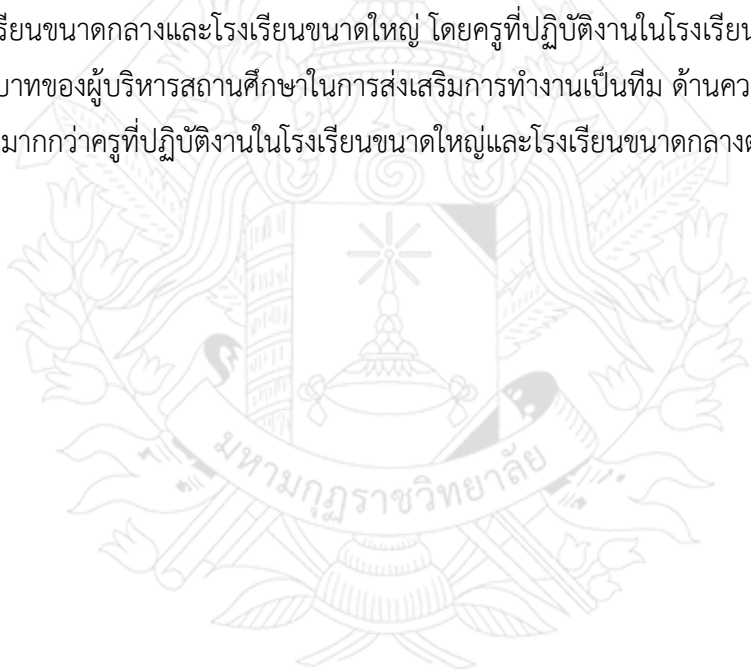
จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ตามลำดับ



ตารางที่ 4.22 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ จำแนก ตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.31	3.72	3.87
ขนาดเล็ก	4.31	-	0.59*	0.44*
ขนาดกลาง	3.72	-	-	-0.15
ขนาดใหญ่	3.88	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถาน ศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติ งานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิด เห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านความชัดเจนของบทบาท และหน้าที่ มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางตามลำดับ



ตารางที่ 4.23 แสดงความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการกระจายภาวะผู้นำ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.67	3.79	4.21
ขนาดเล็ก	3.67	-	-0.12	-0.54*
ขนาดกลาง	3.79	-	-	-0.42*
ขนาดใหญ่	4.21	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายภาวะผู้นำ แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายภาวะผู้นำ มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,005 คน ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน และทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากเพื่อระบุผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 48 ข้อ โดยนำแบบสอบถามตอนที่ 2 เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเที่ยง (Reliability) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติที่ (t-test) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's test)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 278 คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย จำนวน 278 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 66.55 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.14 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.78 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 55.39 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70

5.1.2 ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิเคราะห์แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดภารกิจตามเป้าหมาย รองลงมาคือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ด้านความไว้วางซึ่งกันและกัน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อถือ และศรัทธาซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านึงถึงความซ้ำซ้อนในบทบาทและหน้าที่ของครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน

6. ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้อำนวยการเมื่อมีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู รองลงมา คือข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่องานอย่างเสมอภาค

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

5.2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งเป็นทั้งผู้นำ และเป็นผู้ทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยสร้างความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของครู มีความไว้วางใจต่อครูและส่งเสริมให้ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สื่อสารและส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีโอกาสประชุม แสดงความคิดเห็นร่วมกัน และร่วมกันทำงาน ทำให้ครูได้เห็นการใช้ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และอาจเป็นเพราะว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่นำมาศึกษา มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในทางปฏิบัติจริง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **อัจฉรา ชุนณะวงศ์** ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สมหมาย เทศขำ** ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ประจวบ แจ้โพธิ์** ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน และมีความตระหนักว่าครูคือบุคลากรในโรงเรียนที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานทุกอย่างในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง เปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภารกิจ ภาระงานหรือกิจกรรมเพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะตอบสนองต่อความต้องการ ความพร้อม และความพึงพอใจต่อการทำงานของครูในโรงเรียน และมีการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประสงค์**

เกสรสุคนธ์ ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อัจฉรา ชุนณะวงศ์** ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถพัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ สร้างความตระหนักให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้ต่อกัน ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นการลับ สามารถปรับทุกข์หรือเล่าปัญหาต่อกันได้ มีความรักความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สมหมาย เทศขำ** ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประจวบ แจ้โพธิ์** ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนในการทำงานที่ต้องทำให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย รวมทั้งมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **รัตนา แก้วคทอง** ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยพบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อัจฉรา ชุนณะวงศ์** ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สมหมาย เทศขำ** ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประจวบ แจ้โพธิ์** ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน จึงส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอนตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานและร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนางาน หาข้อบกพร่องของงานและร่วมกันแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **รัตนา แก้วคทอง** ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อัจฉรา ขุนณะวงศ์** ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สมหมาย เทศขำ** ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประจวบ แจ้โพธิ์** ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวม

ทั้งมีการมอบหมายงานให้กับครูอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock & Francis ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) ทีมที่มีประสิทธิผล คือทีมที่มีความสามารถในการใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกันด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้นด้วยการเลือกสมาชิกที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถและทักษะ นอกจากนี้การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะความสำเร็จของทีม บทบาทต่าง ๆ ในทีมได้แก่ The Leader ทุกทีมจำเป็นต้องมีผู้นำ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่ในการสร้างทีมงานซึ่งให้เห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง กำหนดถึงขอบเขตในการมีส่วนร่วม กำหนดวัตถุประสงค์และควบคุมการปฏิบัติงาน การจัดการประชุม การจัดโครงสร้าง เป็นบุคคลที่สามารถดึงเอาส่วนดีที่สุดของแต่ละคนออกมาใช้และเป็นผู้ทบทวนความต้องการต่าง ๆ ของทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท กล่าวว่า บทบาทที่สมดุลเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของบุคคลในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวว่า ความสมดุลในบทบาทเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการเฉพาะตนและบทบาทตามตำแหน่ง ผู้นำทีมต้องแจ้งบทบาทหน้าที่และการแจกแจงงานที่ชัดเจน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมจะต้องประกอบด้วยงานหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน สมาชิกในทีมจะต้องปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการตัดสินใจ มีความเด็ดขาด เฉียบคม และมีการวางแผน ปฏิบัติเพื่อรองรับการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวเทียม บัณฑิต กล่าวว่า ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ในทีมงานต้องมีการผสมผสาน ด้วยทักษะ ความรู้ความสามารถที่ต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินการตามบทบาทของแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์ ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านบทบาทที่สมดุล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.6 ด้านการกระจายภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีการกระจายหรือมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครูปฏิบัติแทนโดยตนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ครูหมุนเวียนเป็นผู้นำ เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและเชื่อมั่นในความสามารถของครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock & Francis กล่าวว่า ผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำการสร้างทีมงานจะมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน และผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมนา สีมุ่ย กล่าวว่า การกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์ ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

5.2.2.1 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันรับรู้ มีความคิดเห็น และมีมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่ดี เปิดเผย เข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสามัคคี นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา แก้วคทอง ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู

เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาองค์การของตนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เห็นความสำคัญของครูทุกคน มีการส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน มีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เป็นผู้อำนวยการ ความสะดวก สนับสนุนให้ครูดำเนินงานและพัฒนางานตามขอบเขตของบทบาทและหน้าที่ของตน มีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันได้รับความเสมอภาคในการทำงาน สามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลกระทบต่อการแสดงความคิดเห็น และมีมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **รัตนา แก้วคอตอง** ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนทุกขนาดต้องดำเนินงานในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจ การบริหารงานเหมือนกันทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป แต่ด้วยขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลให้จำนวนครูในโรงเรียนแตกต่างกันด้วย และด้วยข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูในโรงเรียนที่แตกต่างกันแต่ภาระงานเท่ากัน อาจมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประจวบ แจ้โพธิ์** ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สมหมาย เทศขำ** ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

5.3.1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ตอบสนองต่อความต้องการของครู ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.1.2 ด้านความไว้วางซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกตหรือมีการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยมุ่งไปที่การสร้างความตระหนักให้ครูมีความเข้าใจตนเอง และเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้ต่อกัน ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ มีความรักความเมตตาต่อกัน มีการกระทำที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ

5.3.1.3 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้าง ความตระหนักให้ครูใช้ภาษาในการสื่อสารให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่พูดเสียดสี และไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน

5.3.1.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางในการทำงาน แนวทางในการพัฒนางาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

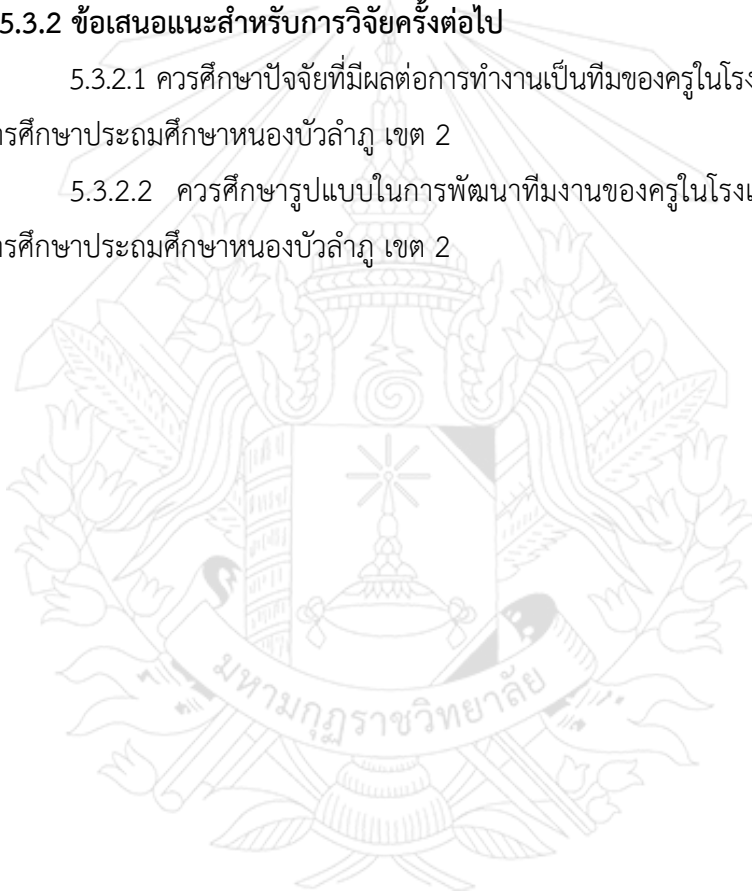
5.3.1.5 ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่ของครูให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ และกำกับติดตามผลในการทำงาน

5.3.1.6 ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่องานอย่างเสมอภาค ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คุณค่า เห็นความสำคัญของครู และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเสมอภาค

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

5.3.2.2 ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง
เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ. (2548). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สหธรรมิก.
- _____. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทิตินา แคมมณี. (2547). ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.
กรุงเทพฯ: ปกรณ์พรินตัง.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล
กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญลือ คชเสนีย์. (2544). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ:
อักษรไทย.
- ปริญญา ต้นสกุล. (2547). ทำไมทีมไม่เวิร์ค. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนต์ตรี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ปัณณรัชต์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ปัณณรัชต์.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). หัวหน้างานพันธุ์แท้. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- สมศักดิ์ สิ้นธวัชเวชญ์. (2545). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เลานันท์. (2549). **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แอนด์เมคสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุรีพร พึ่งพุทธรุณ. (2549). **การบริหารจัดการทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2560) **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**. หนองบัวลำภู. สำนักงานฯ.

2) วารสาร

พรชัย ภาพันธ์. (2547). “เมื่อโรงเรียนเป็นนิติบุคคล ทุกคนต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง”. **วารสารวิชาการ**. 1 (มกราคม-มีนาคม 2547), 44.

3) วิทยานิพนธ์

กชวิภา เพชรใส. (2556). “รูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์”.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

กมลมาศ นเรนทร์ราช. (2553). “บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการ

เคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา**

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เฉลียว กล้าหาญ. (2550). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์**

ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ดวงกมล กิ่งจำปา. (2555). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีในการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร**

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดาวเทียม บัณฑิต. (2553). “สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความ

พิการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5”. **วิทยานิพนธ์ปริญญา**

ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- นภาพร เมฆมุสิก. (2551). “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรณีศึกษา: กลุ่มบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้”. **การศึกษานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). “ความคิดเห็นของครูต้อบตบทาผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ประยูร ธรรมสิทธิเวท. (2544). “การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12”. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสงค์ เกสรสุคนธ์. (2550). “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พรศิริ บุขรารัตน์. (2550). “การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมเพื่อการพัฒนาองค์กรกรณีศึกษา : สำนักงานพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา”. **สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชวิชญ์ โองยากุล. (2552). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รัตนา แก้วคอง. (2554). “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เรวัตร์ ชัยจำรัส. (2555). “พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมหมาย เทศขำ. (2554). “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2”. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สัมพันธ์ สีมุ่ย. (2553). “การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”. **โครงการวิศวกรรมศาสตรมหา
บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อัจฉรา ชุณณะวงศ์. (2553). “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

2. ภาษาอังกฤษ

1) Books

- Eric, C. (2007). **Role balance and team development : A study of team role
characteristics underlying high and low performing teams**. Victoria :
University of Wellington.
- Francis, D. and Young, D. (1979). **Improving work groups: a practical manual for
team building**. La Jolla, calit : University Associates.
- Hall, W. R. jr. (1999). The use of dual planning periods by middle school team.
Dissertation Abstracts International, 59(9), 475-501.
- Johnson, D. W. and Johnson, E.P. (1994). **Joining together : Group theory and group
skills**. Edgewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Spector, P.E. (2006). **Industrial organizational psychology : Research and practice**.
(4 th ed.). New York : Willey.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การศึกษา กศ.ด (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ

การศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

3. ดร.สุภชัย จันปุม

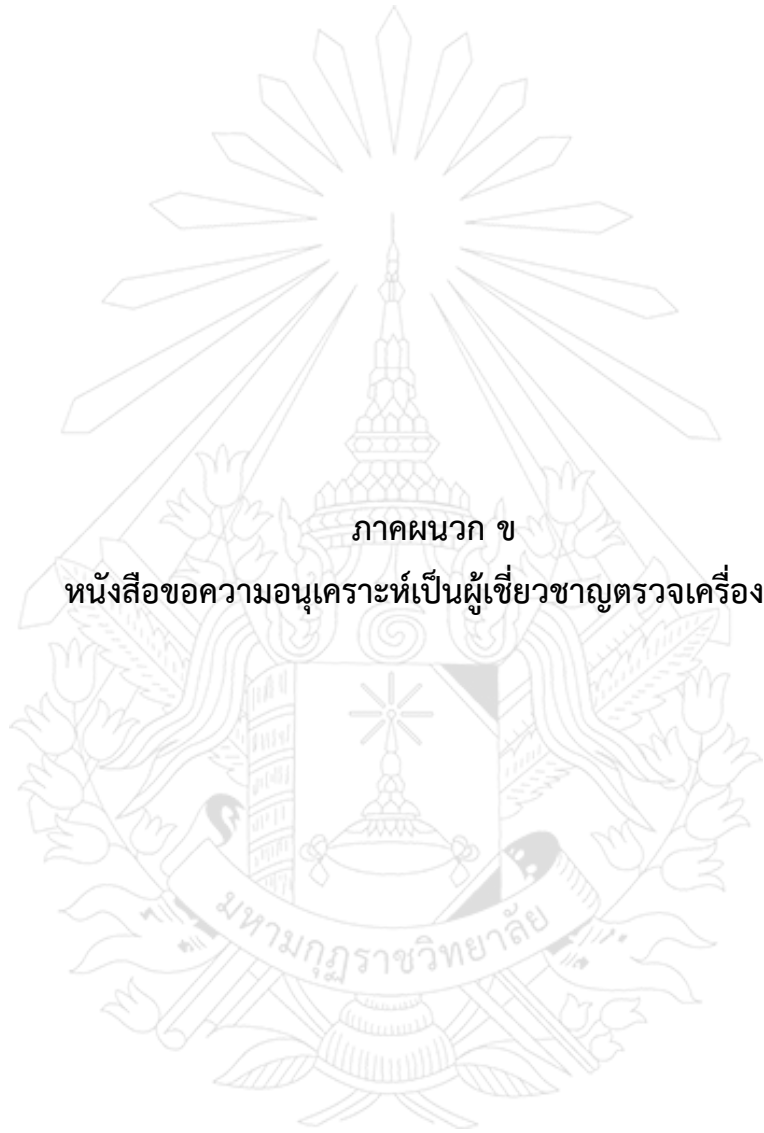
การศึกษา ประ.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษาธิการจังหวัดเลย สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย

4. ดร.สมพงษ์ พรหมใจ

การศึกษา ประ.ด (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5. ดร.พิทยา แสงสว่าง

การศึกษา ประ.ด (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ..บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร. ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
 ที่ .. ศธ. ๖๑๑๖.(๒.๓)/๖๑๑๒ .. วันที่ .. ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐ ..
 เรื่อง .. ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองลำภู เขต ๒” โดยมี ดร.ดุชฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรหมเมืองคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ” โดยมี ดร.ดุขฎิวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสัทธ,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุภชัย จันป๋ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ” โดยมี ดร.ศุภวิวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาทูลขอทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปรียัตติสาร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สมพงษ์ พรหมใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ” โดยมี ดร.ศุภวิวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.พิทยา แสงสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ” โดยมี ดร.ดุขฎิวัฒน์ แก้วอินทร์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปรียัตติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว ๑๔๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความ อนุเคราะห์ให้แก่ นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม**เรื่อง**

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

- โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 - 300 คน)
 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 301 - 1,499 คน)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ระดับบทบาทผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมคาดการณ์ถึงผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดภารกิจตามเป้าหมาย					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมาย					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติตามเป้าหมาย					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	ระดับบทบาทผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อถือ และศรัทธาซึ่งกันและกัน					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงานร่วมกัน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถปรับทุกข์ หรือเล่า ปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานได้					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความรักและความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน					
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย						
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงาน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือ ปัญหาในการทำงาน					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูไม่ปิดบังข้อมูลในการทำงาน					
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น บอกรายละเอียด และแจ้งความสนใจของตนเอง					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	ระดับบทบาทผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย					
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากทำงาน					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ					
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเสมอภาค					
ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่						
33.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างชัดเจน					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านึงถึงความซ้ำซ้อนในบทบาทและหน้าที่ของครู					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	ระดับบทบาทผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานแก่ครูตามบทบาทและหน้าที่					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง					
ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ						
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางในการพัฒนางาน					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการหมุนเวียนเป็นผู้นำในการทำงาน					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่อ งานอย่างเสมอภาค					
47.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครู					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกเมื่อมี การมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้าน ของตนให้แก่ครู					



ภาคผนวก จ

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมคาดการณ์ถึงผลจากการปฏิบัติตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดภารกิจตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน								
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อถือ และศรัทธาซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับในความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

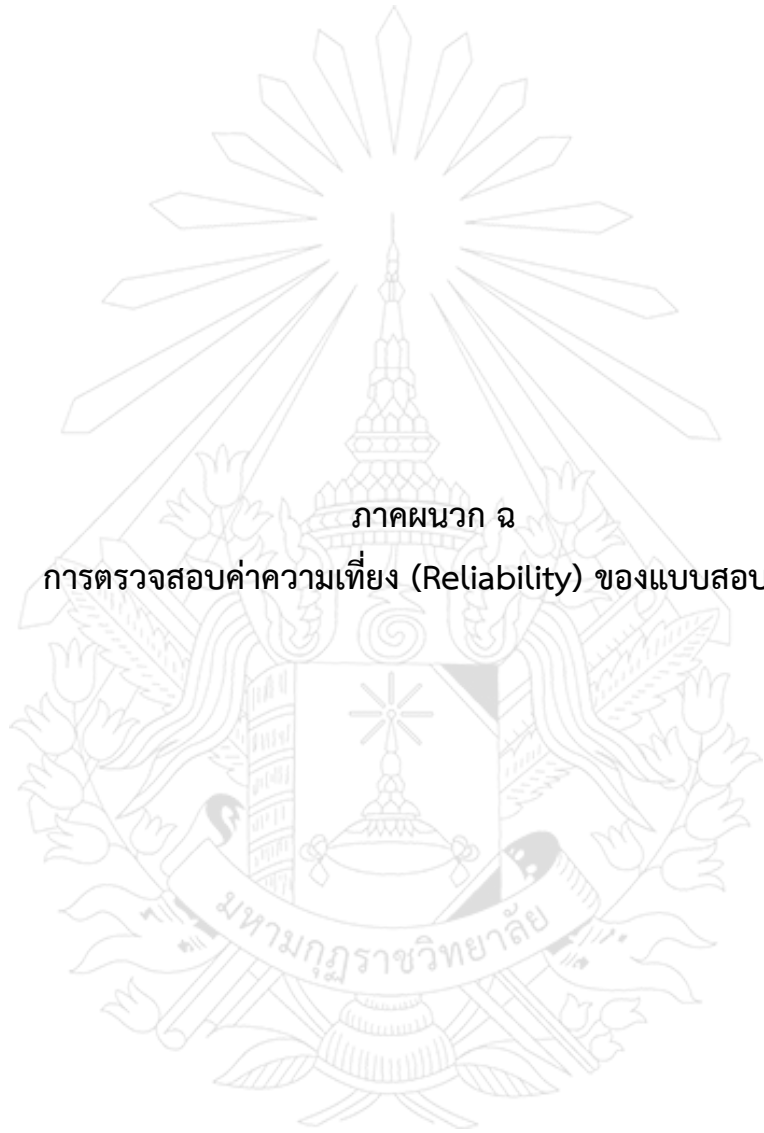
ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ เชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความ เชื่อมั่นซึ่งกันและกันว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อน ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถ ปรับทุกข์ หรือเล่าปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมี ความรักและความเมตตาต่อกัน ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย								
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้ครูทราบข้อมูล เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับ ทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและ ทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูซักถาม ข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครู ไม่ปิดบังข้อมูลในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูแสดงความ คิดเห็น บอกปัญหา และแจ้งความสนใจของ ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครู ใช้ภาษาในการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง ให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน								
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมในการวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วน ร่วมในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูสามารถประเมินผล งานของตนเองและเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าและคุณภาพของงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ในการทำงานอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่								
33.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและ หน้าที่ของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและ หน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมตามความรู้ความ สามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
35.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูอย่างเหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านึงถึงความชำนาญในบทบาทและหน้าที่ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
38.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานแก่ครูตามบทบาทและหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ								
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเสนอแนวทางในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะการเป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการหมุนเวียนเป็นผู้นำในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าครูทุกคนมีความสำคัญต่องานอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
47.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานที่เป็น ภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตน ให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้อำนวยความสะดวกเมื่อมีการมอบหมายงานที่เป็น ภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตน ให้แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
goal1	165.33	1038.713	.794	.983
goal2	165.20	1034.097	.802	.983
goal3	165.20	1042.510	.763	.983
goal4	165.27	1049.720	.580	.984
goal5	165.20	1028.855	.858	.983
goal6	165.17	1034.075	.772	.983
goal7	165.17	1035.454	.748	.983
goal8	165.13	1035.223	.676	.984
trust9	165.13	1032.257	.775	.983
trust10	165.30	1042.424	.654	.984
trust11	165.47	1035.706	.597	.984
trust12	165.30	1042.424	.654	.984
trust13	165.30	1026.217	.836	.983
trust14	165.43	1037.840	.581	.984
trust15	165.17	1040.489	.763	.983
trust16	165.70	1046.286	.640	.984
com17	165.00	1032.621	.828	.983
com18	165.07	1040.547	.781	.983
com19	165.20	1040.786	.754	.983
com20	165.13	1042.326	.732	.984
com21	165.20	1043.614	.700	.984
com22	165.07	1033.444	.834	.983
com23	165.10	1042.921	.689	.984
com24	165.20	1042.510	.763	.983
par25	165.20	1029.683	.812	.983

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
par26	165.70	1036.631	.644	.984
par27	165.23	1034.599	.759	.983
par28	165.10	1033.059	.798	.983
par29	165.20	1031.545	.812	.983
par30	165.13	1029.154	.898	.983
par31	165.10	1033.059	.798	.983
par32	165.33	1040.092	.667	.984
clarity33	165.20	1030.786	.902	.983
clarity34	165.17	1039.730	.739	.983
clarity35	165.20	1037.752	.773	.983
clarity36	165.27	1037.720	.736	.983
clarity37	165.43	1037.840	.581	.984
clarity38	165.70	1046.286	.640	.984
clarity39	165.17	1034.420	.838	.983
clarity40	165.70	1036.631	.644	.984
lead41	165.33	1042.230	.631	.984
lead42	165.13	1035.223	.827	.983
lead43	165.20	1037.752	.773	.983
lead44	165.10	1033.266	.830	.983
lead45	165.20	1031.545	.812	.983
lead46	165.37	1036.930	.833	.983
lead47	165.23	1039.909	.731	.984
lead48	165.20	1028.855	.858	.983

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.984	48

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นางสาวสุวรรณา ปิตตานัง
 วัน เดือน ปีเกิด : 11 กรกฎาคม 2532
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 262 หมู่ที่ 11 ต.ผาน้อย อ.วังสะพุง จ.เลย 42130

การศึกษา

พ.ศ.2551 : สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
 โรงเรียนเอราวัณวิทยาคม อ.เอราวัณ จ.เลย
 พ.ศ.2556 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
 สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
 อ.เมือง จ.เลย

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2556-2557 : ดำรงตำแหน่งบุคลากรวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
 โครงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
 โรงเรียนวัดคลองชัน ต.ลาดสวาย อ.ลำลูกกา จ. ปทุมธานี
 พ.ศ.2557-2559 : ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านบุญทัน
 ต.บุญทัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู
 พ.ศ.2559-ปัจจุบัน : ดำรงตำแหน่ง ครู อันดับ คศ. 1 โรงเรียนบ้านบุญทัน
 ต.บุญทัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู