

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒

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

สุวรรณา ปิตตานัง^๑
Suwanna Pittanang
จักรกฤษณ์ โปตาพล^๒
Chakgrit Podapol



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ ๒) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๙ จำนวน ๒๗๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยง เท่ากับ ๐.๙๘๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติ t - test

^๑ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

^๒ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's test)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

๒. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

Abstract

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 2017. The instrument of the research used 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 was joined goal , the second was good communication or reveals and the lowest mean aspects was trustworthy.

2) The comparison of 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 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.

Keywords : The Role Of School Administrators, Promoting Teamwork

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นทีม (team work) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่หลายองค์การพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลา และกำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ โดยองค์การจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือ พึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่มาทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับทุกองค์การและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี^๓ การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วยผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้ เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย^๔ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้ทุกคนในหน่วยงานเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นอันหนึ่งเดียวกัน คือ การรวบรวมทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละคนในทีมเข้าด้วยกัน ซึ่งผลการทำงานเป็นทีมจะต้องดีกว่าการทำงานคนเดียวและการทำงานเป็นทีมจะให้ผลดีขึ้นนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านความรู้ความคิดและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะต้องฝึกทักษะของสมาชิกทีมงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน^๕

^๓ นภาพร เมฆมุสิก, “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้”, การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์), ๒๕๕๑.

^๔ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา, (พิมพ์ครั้งที่ ๔ กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, ๒๕๕๓), หน้า ๓๙

^๕ สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์, (ครั้งที่ ๔ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๔๘๑-๔๘๔

ในด้านการศึกษาศาสนศึกษาจะต้องมีการพัฒนาองค์การให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญยิ่งนั้นก็ต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการคือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งองค์การใดจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคล เพราะคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ ทั้งนี้คนเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นได้ คนเป็นผู้ที่จะกำหนดระบบงานที่เหมาะสม และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในระบบที่กำหนดไว้ การบริหารองค์การจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้นๆ ให้มีความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้ต่อความสามารถและทักษะในงาน มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือทีมงานนั้นเสมอ อีกทั้งยังสามารถเป็นความผูกพันกับองค์การนั้นได้ด้วย^๖ การบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นการทำงานของสมาชิกในทีมงานร่วมกัน มีการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลของทีมงานนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นอีกมิติหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การ^๗ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดสูงสุด ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานแก่สถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคเทคโนโลยีที่เปิดกว้างทางข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน บทบาทของผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลง จากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเอง หรือการเป็นผู้นำคนเดียว (One man Show) มาเป็นการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะช่วยให้สร้างความแข็งแกร่งให้สถานศึกษา ให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นตัวจักรสำคัญ เป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่าง ๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยการจัดบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วม

^๖ อัจฉรา ชุณณะวงศ์, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๓.

^๗ พจนารถ เจียมจิตร, “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี), ๒๕๕๔.

^๘ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*, (พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, ๒๕๕๑), หน้า ๒

ร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ^๙

การทำงานในสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จะประสบปัญหาในเรื่องความคิดเห็นที่สับสน มีความเข้าใจคนละเรื่องในการทำงานเป็นทีม^{๑๐} การทำงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการแบ่งงานกันทำ (division of labor) ตามทักษะความชำนาญ (job specialization) และการให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัวมาก^{๑๑} และของผู้บริหารในด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู ทำให้ครูขาดการพัฒนาทักษะด้านการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน และพึ่งพาอาศัยกัน^{๑๒}

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู เขต ๒ ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของครูในโรงเรียน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

^๙ ประจวบ แจ้โพธิ์, “ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖.

^{๑๐} ทิศนา ขัมมณี, ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน, (กรุงเทพฯ: ปกรณ์พรีนติ้ง, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๖

^{๑๑} สุริพร พึ่งพุทธคุณ, การบริหารจัดการทีมงาน, (พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ ฯ: ธรรมมถการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙

^{๑๒} ธีรภัทรพันธ์ เขจรนนันท์ และคณะ, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๕), หน้า ๙

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒

๒. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

๑. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

๒. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

๓. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๙ จำนวน ๑,๐๐๕ คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๗๘ คน และทำการสุ่มโดยวิธีแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากเพื่อระบุผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ แบ่งเป็น ๒ ตอน ได้แก่ ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ ๒ เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน ๔๘ ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ ๐.๙๘๔ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าความเที่ยง (Reliability) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติ เอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's test)

ผลการวิจัย

๑. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ โดยดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย จำนวน ๒๗๘ คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕๕ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๕ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๘ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๔ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๘ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๙๑ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๙ และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๐

๒. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ แบ่ง

ออกเป็น ๖ ด้าน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเป็นดังนี้

๒.๑ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๒ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๓ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๔ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๕ ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๖ ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ด้านการกระจายภาวะเป็นผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๓. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

๓.๑ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๓.๒ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓.๓ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๑. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง เป็นทั้งผู้นำ และเป็นผู้ทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก^{๑๓} สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมหมาย เทศขำ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดย

^{๑๓} อัจฉรา ชุนณะวงศ์, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง”, *วิทยานันท์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๓.

ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก^{๑๔} และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๕} เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๑.๑ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความสำคัญของงาน และมีความตระหนักว่าครูคือบุคลากรในโรงเรียนที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานทุกอย่างในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน น่าสนใจ สามารถปฏิบัติได้จริง เปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดภารกิจ ภาระงานหรือกิจกรรมเพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะตอบสนองต่อความต้องการ ความพร้อม และความพึงพอใจต่อการทำงานของครูในโรงเรียน และมีการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์ ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๖} และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ ได้ศึกษาเรื่องการ

^{๑๔} สมหมาย เทศขำ, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒”, *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๔.

^{๑๕} ประจวบ แจ้โพธิ์, “ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๖๖.

^{๑๖} ประสงค์ เกสรสุคนธ์, “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต ๒”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), ๒๕๕๐.

ทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๑๗}

๑.๒ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมหมาย เทศขำ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก^{๑๘} และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก^{๑๙}

๑.๓ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่ดีทำให้เกิดความเข้าใจขั้นตอนในการทำงานที่ถูกต้องทำให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีการสื่อสารที่ทันสมัย มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย รวมทั้งมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉรา ชุณณะวงศ์ ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ด้านการสื่อสารที่ดี

^{๑๗} อัจฉรา ชุณณะวงศ์, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๓.

^{๑๘} สมหมาย เทศขำ, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒”, *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๔.

^{๑๙} ประจวบ แจ้โพธิ์, “ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖.

โดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๒๐} และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย เทศขำ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก^{๒๑}

๑.๔ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน จึงส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมมือทำงานในทุกขั้นตอนตามบทบาทหน้าที่และความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถและเสมอภาค ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานและร่วมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการทำงาน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันพัฒนางานหาข้อบกพร่องของงานและร่วมกันแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก^{๒๒}

๑.๕ ด้านความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับครูอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สร้างความตระหนักให้ครูรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติ

^{๒๐} อัจฉรา ชุณณะวงศ์, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี), ๒๕๕๓.

^{๒๑} สมหมาย เทศขำ, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒”, *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๔.

^{๒๒} ประจวบ แจ้โพธิ์, “ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖.

ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock & Francis (๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, ๒๕๕๐ หน้า ๒๙) ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) ทีมที่มีประสิทธิผล คือทีมที่มีความสามารถในการใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกันด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้นด้วยการเลือกสมาชิกที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถและทักษะ นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็น เพราะความสำเร็จของทีม บทบาทต่างๆ ในทีมได้แก่ The Leader ทุกทีมจำเป็นต้องมีผู้นำ ซึ่งผู้นำมีหน้าที่ ในการสร้างทีมงานซึ่งให้เห็นจุดอ่อนและจุดแข็ง กำหนดถึงขอบเขตในการมีส่วนร่วม กำหนดวัตถุประสงค์และควบคุมการปฏิบัติงาน การจัดการประชุม การจัดโครงสร้าง เป็นบุคคลที่สามารถดึงเอาส่วนดีที่สุดของแต่ละคนออกมาใช้และเป็นผู้ทบทวนความต้องการต่าง ๆ ของทีม^{๒๓} และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์ ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ ด้านบทบาทที่สมดุล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๒๔}

๑.๖ ด้านการกระจายภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีอำนาจตัดสินใจในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีการกระจายหรือมอบหมายงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบโดยตรงบางด้านของตนให้แก่ครูปฏิบัติแทนโดยตนเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ครูหมั่นเวียนเป็นผู้นำ เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและเชื่อมั่นในความสามารถของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock & Francis (๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรศิริ บุชรรัตน์, ๒๕๕๐ หน้า ๓๔-๓๕) กล่าวว่า ผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำการสร้างทีมงานจะมีความสัมพันธ์กันเพราะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงาน และผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มี

^{๒๓} พรศิริ บุชรรัตน์, “การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา”, สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๐.

^{๒๔} ประสงค์ เกสรสุคนธ์, “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), ๒๕๕๐.

ประสิทธิผล^{๒๕} สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์ ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๒๖} และสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมนา สีมุ่ย กล่าวว่า การกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์^{๒๗}

๒. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

๒.๑ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันรับรู้ มีความคิดเห็น และมีมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่ดี เปิดเผยเข้าใจตรงกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสามัคคี นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา แก้วคอกทอง ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต ๑ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

^{๒๕} พรศิริ บุขรารัตน์, “การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา”, สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๐.

^{๒๖} ประสงค์ เกสรสุคนธ์, “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), ๒๕๕๐.

^{๒๗} สัมมนา สีมุ่ย, “การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”, โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี), ๒๕๕๓.

ประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน^{๒๘} และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประจวบ แจ้โพธิ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน^{๒๙}

๒.๒ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาองค์การของตนอย่างต่อเนื่อง และจริงจัง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เห็นความสำคัญของครูทุกคน มีการส่งเสริมให้ครูมีความตระหนักรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน มีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาคโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เป็นผู้อำนวยความสะดวก สนับสนุนให้ครูดำเนินงานและพัฒนาตามขอบเขตของบทบาทและหน้าที่ของตน มีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้วยวิธีที่หลากหลาย ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันได้รับความเสมอภาคในการทำงาน สามารถเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันไม่ส่งผลการแสดงความคิดเห็น และมีมุมมองต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัตนา แก้วคอตอง ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต ๑ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน^{๓๐}

^{๒๘} รัตนา แก้วคอตอง, “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๕๔.

^{๒๙} ประจวบ แจ้โพธิ์, “ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖.

^{๓๐} รัตนา แก้วคอตอง, “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑”, สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๕๔.

๒.๓ เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนทุกขนาดต้องดำเนินงานในโรงเรียนตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานเหมือนกันทั้ง ๔ ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป แต่ด้วยขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันส่งผลให้จำนวนครูในโรงเรียนแตกต่างกันด้วย และด้วยข้อจำกัดเรื่องจำนวนครูในโรงเรียนที่แตกต่างกันแต่ภาระงานเท่ากัน อาจมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๓๑} แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย เทศขำ ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน^{๓๒}

^{๓๑} ประจวบ แจ้โพธิ์, “ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๖.

^{๓๒} สมหมาย เทศขำ, “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒”, *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๓.

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒ แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ ๖ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าใจเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสังเกตหรือมีการประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยมุ่งไปที่การสร้างความตระหนักให้ครูมีความเข้าใจตนเอง และเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้ต่อกัน ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ มีความรักความเมตตาต่อกัน มีการกระทำที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ

๒. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒

๒.๒ ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๒

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๕.

ทิตนา แคมมณี. ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ปกรณ์พรินติ้ง, ๒๕๔๗.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, ๒๕๕๑.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพฯ : สหธรรมิก, ๒๕๕๓.

นภาพร เมฆมุสิก. “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรณีศึกษา : กลุ่มบริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้”. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจ **มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, ๒๕๕๑.

ประจวบ แจ้โพธิ์. “ความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖.

ประสงค์ เกสรสุคนธ์. “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๐.

พจนารถ เจียมจิตร. “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๔.

พรศิริ บุขรรัตน์. “การรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อแนวทางการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา : สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา”. **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต**. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

รัตนา แก้วคทอง. “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๑”. **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๔.

๘๖ วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มจร วิทยาเขตแพร่ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒)

สมหมาย เทศขำ. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒”. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๔.

สัมพันธ์ สีมุ่ย. “การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”. **โครงการวิทยุวรรณกรรมศาสตรมหาบัณฑิต**.การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๓.

สุรีพร พึ่งพุดคุณ. **การบริหารจัดการทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมมลการพิมพ์, ๒๕๔๙.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

อัจฉรา ชุนณะวงศ์. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๓.

