

**บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**
**School Administrators' Role to Development Team working of
Teacher in schools Under Secondary Educational Service Area Office 11 in
Surat Thani Province**

ปัทปะพงษ์ สุบรณ์* , ชูศักดิ์ เอกเพชร ** และสถาพร สงข์ขาวสุทธิรักษ์ ***
 Pattapong Subun, Chusak Ekpeth and Sathapond Sungkowsuttirak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 320 คน ได้มาโดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ ผลเปรียบเทียบทบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบร้า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บทบาท บทบาทของผู้บริหาร การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

* นักศึกษาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

** รองศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประธานกรรมการที่ปรึกษา

*** อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Abstract

This research aims to study and compares the school administrators' role in developing team working of teacher in schools under Secondary Educational Service Area Office 11 in Surat Thani Province classified by work experience and educational background. The samples were 320 teachers in schools Under Secondary Educational Service Area Office 11 in Surat Thani Province in 2558 academic year. Randomized by simple random sampling. The instrument was the questionnaires with a reliability index of 0.98. Data were analyzed by using descriptive statistics such as mean, standard deviation and one-way ANOVA.

The results showed that school administrators' Role to developing team working of teacher in schools Under Secondary Educational Service Area Office 11 in Surat Thani Province was at a high level in overall in descending order : 1) The trust building. 2) The face to face communication. 3) The expectation each other. 4) The participation in working. 5) The share goals and 6) The interaction in work place. The comparison of the administrators' role in developing the team working of teachers who are different in work experience showed statistically significant different at the 0.05.

Keywords : the role of the executive, Developing teamwork

บทนำ

การทำงานเป็นทีมผลงานที่ได้จากทีมจะมากกว่าผลงานของแต่ละคนที่ทำงานคนเดียวมารวมกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด ในการปรับปรุงประสิทธิผลในการทำงานมีอยู่หลายกรณีที่ผลงานออกมากดีกว่าและประหยัดกว่ากลุ่มย่อย จะมีความรู้สึกของการทำงานที่เป็นทีมมาก จึงเป็นผลให้สามารถกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม และเมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดี และถ้ามุ่งปรับคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังทำ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์การเป็นการสร้างพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถนำไปสู่การพัฒนาทีมงานได้โดยต้องอาศัยเทคนิค วิธีการหลายอย่าง ที่จะสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารในองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าองค์กรประเภทและระดับใดก็ตามทุกระดับ จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลของ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภารกิจและภาระที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อมูลพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุดสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำต้องเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ดี ซึ่งมีค่าตามว่า คุณลักษณะของผู้นำ เช่นนี้ที่จะเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปทั้งปัจจุบันและในอนาคต (จรรยา ไกรจันทร์, 2554, 1)

ในการบริหารองค์กรผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ที่มีงานเหล่านี้ประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถรวมความคิดการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประยุกต์แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารที่มีงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย (ทองทิพภา วิริยะ พันธุ์, 2553, 39)

ซึ่งจากแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลจะเป็นการรวมตัวกันทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ทั้งสามภาค ให้มีความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของกันและกันอย่างสร้างสรรค์และจากแนวคิดของหลักธรรมาภิบาล จะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากหลักธรรมาภิบาลแล้ว หลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานก็เป็นหลักการที่กำลังได้รับความนิยม (คณิต ทิพย์โอดส์, 2555, 2) โดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครุภัณฑ์ ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนศาสนาและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากความร่วมมือและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรและองค์การเองก็ได้รับผลกระทบอย่างมากจากตัวผู้นำองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ รูปแบบการนำและจูงใจที่จะทำให้สิ่งต่างๆ ในองค์การเกิดขึ้นและผลักดันให้สมาชิกในองค์การดำเนินตามแนวทางที่ต้องการ ยุรพพร ศุทธรัตน์ (2552, 215-217) กล่าวว่า ว่าผู้นำและผู้จัดการจะแตกต่างกันที่ ผู้นำจะเป็นคนสร้างวิสัยทัศน์ ขณะที่ผู้จัดการนำวิสัยทัศน์มาปฏิบัติ ลักษณะของผู้นำการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเป็นตัวอย่างการเรียนรู้ การ

สร้างสภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนการร่วมมือ การไม่เป็นผู้นำแบบเผด็จการ และการรับฟังในสิ่งที่ไม่อยากฟัง นอกจากนี้สำนักรับรองมาตรฐาน และการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้กำหนดค่าว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ และมีเกณฑ์พิจารณา ว่า ผู้บริหารมีวิธีการกระตุนให้ทุกคนร่วมกันพัฒนา คุณภาพการศึกษา นั่นคือผู้บริหารจะต้องส่งเสริม ให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถ ระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพมีการติดต่อสื่อสาร ที่เป็นเอกภาพ เทื่องพ้องต้องกันในการกิจ โดยถือ ว่า เป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็น สำคัญ จึงส่งผลให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจ มีความ ผูกพันกัน เป็นการช่วยเพิ่มพูนการยอมรับนับถือ ต่อกัน ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น การ ทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นครวิ่ห์ความสำคัญใน หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ด้วยเหตุผลที่ว่าการ ทำงานบางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดย บุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่าง เป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วนไม่สามารถทำให้ สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่ คล้ายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือ จากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิด ทำงาน ร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมายได้ (สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจ เปี่ยม, 2552, 57) และถ้าหากว่าทีมงานได้ผ่านการ เตรียมตัว การฝึกฝน โดยมีการทำงานร่วมกันจน เกิดความชำนาญในการทำงานและมีการ ประสานงานที่ดี สมาชิกทุกคนตระหนักรถึงความ สามัคคี มีการร่วมมือกันมากกว่าการที่สมาชิกแต่ ละคนจะแยกกันทำในบทบาทของตนเอง พยายาม ที่จะแสดงความโดยเด่นของตนเพียงคนเดียวโดย ไม่สนใจสมาชิกอื่นในทีม จะทำให้การทำงานเป็น ทีมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (นภัสพันธ์ เจรนันทน์ และคนอื่นๆ, 2549, 22) ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรขาด การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้เกิด ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายได้

ดังนั้นในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมจึงมี ความสำคัญสำหรับการบริหารจัดการองค์การใน สมัยใหม่เป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ Miller (1997 อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี, 2548, 25) ที่กล่าวถึง องค์การที่สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อม จะต้องมุ่งให้ความสำคัญกับบทบาทของทีม และ เป็นไปในทำนองเดียวกับ Beckhard (พยอม วงศ์สารศรี, 2548, 25) กล่าวถึง ดัชนีบ่งในข้อนี้ เกี่ยวกับลักษณะขององค์การที่แข็งแรงในอนาคต จะต้องให้ความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่ง สอดคล้องกับ วรารณ์ ตระกูลสุษุดี (2554, 36) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการตระหนักรใน ความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการ ยอมรับ การให้เกียรติกัน ทำให้สมาชิกมีบทบาท มี ความสนใจสนมกันอย่างใกล้ชิด และมีจุดหมายและ เป้าหมายร่วมกัน ทำให้งานประสบความสำเร็จได้ ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทองทิพวา วิริยะพันธุ์ (2553, 39) ว่าการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นอง

การประเททได้ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่ง ในปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เป็นไปใน ลักษณะ การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จ ให้แก่องค์การ ทีมงานเหล่านี้ประกอบด้วย ผู้มี ความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถ ระดมความคิดตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประยุกต์ แต่เพื่อให้ เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับ หลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะ นอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันผู้บริหารยัง สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไป อย่างเหมาะสมได้ด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสุราษฎร์ธานีและ จังหวัดชุมพร มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้นกว่า 66 โรงเรียน แบ่งเป็น จังหวัดสุราษฎร์ธานี 44 แห่ง และ จังหวัดชุมพร 22 แห่ง ซึ่งทางสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีวิสัยทัศน์ว่า เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการศึกษาขั้น พื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล โรงเรียนต่างๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่างมีการพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพตามแนวทางนโยบาย การพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์กรถือ

เป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจาก บุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วม ใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การ ทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การ ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของ โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีการทำงานเป็น ทีมในรูปของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานใน ด้าน ต่างๆ จากการศึกษายังพบปัญหาเกี่ยวกับ ระบบการทำงานเป็นทีม พoSรุบได้ว่า การทำงาน ภายในองค์การบุคลากรมีการประสานงานไม่ดี เท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนการปรึกษาหรือการ วางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากร บางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึง ส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การ สื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ ซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การ ทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2557, 2)

จากปัญหาที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะ บุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 มี ความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมของครุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของครุในสถานศึกษา เพื่อเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครุในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ

บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมสมร่วมทั้งช่วยให้เกิดการพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมและช่วยให้เข้าใจหรือการเลือกใช้กระบวนการการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมสมกับการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานวุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการ

มีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี การศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 1,906 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี การศึกษา 2558 โดยใช้ตารางของเครจชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 อ้างถึงใน พิสัน พองศรี, 2552, 109) จำนวน 320 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน และใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบทบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และและขนาดของ

สถานศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคูโดยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จุ่งใจให้ครูสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสภาพการทำงานให้มีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตระกัน และผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ปัญหาอุปสรรคในการ

ดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษา จุ่งใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานตรงกันกับครู และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับเป้าหมายการทำงานของครูที่ร่วมกันกำหนดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันทำงานกับครูด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของครู และผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

1.6 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานวัฒนิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 จำแนกตามวัฒนิการศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูผู้สอนได้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของครู คือ ผู้บริหารควรมีการกำหนดภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง มีจำนวนนักเรียนที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกิจของสถานศึกษา มีจำนวนน้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก

ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวดที่ 1 มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีหลักการส่งเสริม มาตรฐาน วิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ยังได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดรับกับพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และกำหนดเป้าหมายให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานตาม มาตรฐาน โดยจัดให้มีการอบรม ประชุม สัมมนา นิเทศ ติดตาม การทำงานของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งให้บุคลากรครูที่เข้ารับพัฒนามีการขยายผล และสร้างเครือข่ายในการทำงาน ทำให้บุคลากรทางการศึกษารู้และเข้าใจการปฏิบัติในการทำงาน เป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้งโพธิ์ (2556, 89) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครู ต่อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กลุ่มมาศ นเรนทร์ราช (2553, 81-83) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนการคหเหท่าทรายสำนักงานเขต

หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ที่พบร่วม บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครุในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ คณิต ทิพย์โอรุส (2555, 61-62) ได้ ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ที่พบร่วม การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ ประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิตยา หวานhin (2553, 125-128) ได้ศึกษา การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและ อ่างทอง ที่พบร่วม การพัฒนาทีมงานของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและ รายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสามารถ อภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

2. ผลเปรียบเทียบทบทของผู้บริหารต่อ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของ สถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบร่วม โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม ด้านการสร้างความ ไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่าง เปิดเผย และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไป ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร

และครุให้ความสำคัญต่อการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจาก บทบาทและหน้าที่ตามภารกิจในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับครุ ผู้บริหารมี ภารกิจด้านการบริหารและการจัดการใน สถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถตอบรับอย่าง เพิ่มเติมได้ว่าผู้บริหารและครุ จะเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายการแสดงความคิดเห็นใน แต่ละขั้นตอนของการทำงาน การมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมในความ รับผิดชอบต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิตยา หวานhin (2553, 125-128) ได้ศึกษา การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและ อ่างทอง ที่พบร่วม การเปรียบเทียบการพัฒนา ทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ผู้บริหารและครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง จำแนก ตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบร่วม ทั้ง ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครุผู้สอนที่มี ภารกิจศึกษาสูงกว่าโดยเฉพาะครุผู้สอนที่จบ ภารกิจศึกษาระดับปริญญาโทมีทักษะในการ ปฏิบัติงานและมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ การจัดสวัสดิการให้กับ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจัน แจ้งโพธิ์ (2556, 89) ได้ศึกษา ความ คิดเห็นของครุต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการ ทำงานเป็นทีมของครุในโรงเรียนสำนักงานเขต บึง คุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบร่วมการ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบร้า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาสังกัดหน่วยงานเดียวกันย่อเมื่อโน้ตบุ๊ก เนื่องกัน นิการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเมื่อนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555, 51-53) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารัฐสังฆารักษ์เขต ๑๑

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ ควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความไว้วางใจเชื่อใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ ควรมีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ มีความตระหนักรือ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

และตั้งใจทำงานร่วมกันอย่างทุ่มเท เพื่อให้งานมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๑ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทีมงาน โดยปรับปรุงทีมงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาทีมงานในด้านการส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมและการกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

2.1 ผู้บริหาร ควรมีการปฏิบัติตามกระบวนการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องโดยระดับให้ครูมีทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกันโดยการใช้แรงจูงใจให้ครูเกิดความรู้สึกอยากร่วมทำงานและเป็นพลังสร้างสรรค์ไปสู่ความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างเต็มที่โดยอิสระปราศจากข้อจำกัดใดๆ ร่วมกันพิจารณาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน และหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อกระทำการในหัวข้อที่สำคัญที่สุด

2.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรใช้การสื่อสารแบบทุกช่องทาง(all-channel network) ซึ่งเป็นเครือข่ายการสื่อสารที่สมาชิกทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยตรง ทำให้ข้อมูลข่าวสารสามารถเคลื่อนที่ได้อย่างอิสระ สามารถพูดจา ปรับความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยไม่ต้องผ่านบุคคลที่สาม ทำให้ข่าวสารข้อมูลถูกส่งจาก ต้นทางไปยังผู้รับสารแต่ละคน ซึ่งจะมีความถูกต้อง และไม่เบี่ยงเบน

รวมทั้งผู้บริหารควรใช้การติดต่อสื่อสารสองทาง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ซักถาม ได้ตอบตรวจสอบความเข้าใจ เสนอแนะ หรือติดต่อได้ เพราะทำให้ผู้รับข่าวสารได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับ เจตนาการมั่นคงของผู้ส่ง ซึ่งในการสื่อสารนั้นผู้บริหาร จะต้องมีทักษะการสื่อสารในการประสานสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งประสานเป้าหมายของบุคคล กับเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกันเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่นรวดเร็ว

2.3 ผู้บริหาร และครุครูร่วมกันวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาตรงตาม สภាពจริง ส่งผลให้ผู้บริหารได้รับรู้ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในขั้นตอนต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหาร สามารถติดตาม และสนับสนุนส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน และการนิเทศควบคู่กันไปด้วย ซึ่งหาก พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องก็ควรจะมีส่วนร่วม ในการให้คำแนะนำนำปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการ ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนครูในโรงเรียน คือ รู้จัก ควบคุมอารมณ์ ไม่โนโหฉุนเฉียบ ไม่หลงว่าตนเก่ง กว่าคนอื่น ๆ ไม่ใช้อำนาจเกินความจำเป็น ไม่ตัดสินใจเวลาໂกรธ ไม่เลือกที่รักมากที่ซัง พร้อม ทั้งรู้จักเสริมสร้างกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดย คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ทางทางบารุง ขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างมี ความสุขอาจใช้วิธีต่าง ๆ เช่น รู้จักเอาใจเขม่าใส่ ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน ไม่บ่นจู้จี้ จุกจิกในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ดูแลเอาใจใส่ในการ ทำงาน และมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานพร้อม

ทั้งรู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบตาม โอกาสอันควรเพื่อเป็นการให้เกียรติ สร้างความ ภาคภูมิใจให้กับครุทุกคนและในทุกๆ ด้าน หลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษา ผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ และ ทีมงาน

2.5 ผู้บริหารจะต้องเปิดเผยจริงใจใน การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน คือ พูดอะไรออกไปแล้วก็ปฏิบัติตามที่พูด รับฟังกัน และกัน เคราะฟในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างด้วยความจริงใจ

2.6 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูเข้ามา มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน กระตุ้นให้ครู มีทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้อง ดำเนินการแก้ไขร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด เป้าหมาย การวางแผน การวางแผนระบบการทำงาน การประเมินผล ฯลฯ ซึ่งในการทำงานร่วมกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดระเบียบวิธีการ ทำงานร่วมกันของครูเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กมลมาศ นเรนทร์ราช. (2553). บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการเดชะ ท่าทรายสำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณิต ทิพย์โอลิ. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประณมศึกษา จำเกอประจันตตาม ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปราจีนบุรีเขต 1.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรรยา ไกรจันทร์. (2554). ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. ค้นเมื่อ เมษายน 15, 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/446336>.

ณัฐรพันธ์ เจริญนันทน์ และคนอื่นๆ. (2549). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.

ทองพิพาก วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหรมิก.

นิตยา yawaphin. (2553). การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู ลังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประณมศึกษาขั้นนาที สิงห์บุรีและอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

บุรพ์ ศุทธารัตน์. (2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาติ กิจยรรง และจีรชา ใจเยี่ยม. (2552). แนวกิจกรรม เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูล ไลฟ์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.

วราภรณ์ ตระกูลสุขุมดี. (2554). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบบทาผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม ลังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิสัน พองศรี. (2552). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พอเพอร์ตี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2557). ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11. สุราษฎร์ธานี: ผู้แต่ง

สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอ้าเกอบ่อทอง ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประณมศึกษา ชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.