

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1  
Teamwork of the School Administrators in The Lumnumyom Group  
Under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

สุภาภรณ์ สายด้วง

Supapron Saiduang

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353102074.edu@bkkthon.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 235 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

---

**คำสำคัญ:** การบริหารงานเป็นทีม, ผู้บริหาร

---

**ABSTRACT**

The objectives of this research were: 1) to study teamwork of the school administrators in the Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare teamwork of school administrators in Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, classified by experience and educational level. Research methodology was a survey research. The population included 358 teachers. Sample, totaling 235 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research. (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings; 1) teamwork of school administrators in Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect were at high level; and (2) comparison of teamwork of the school administrators in Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational

Service Area Office 1 , classified by experience and education level, the overall and in all aspects were different at the statistical significance of .05 level.

---

**Keywords:** Teamwork, Administrators

---

## บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทยปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ องค์กรธุรกิจเอกชนหรือ องค์กรของรัฐจะมีโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อนมีการบริหารอย่างเป็นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและระบบและสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ มีการยอมรับและนำหลักการและรูปแบบการทำงานเป็นทีมทุกสถาบันและทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ซึ่งการบริหารโดยองค์คณะของบุคคล รู้จัก ร่วมกันเป็นทีมว่าจะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมาใช้โดยเน้นการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงาน นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตั้งแต่เรื่องของนโยบาย มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีลักษณะการทำงานกระบวนการบริหารการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและศาสนา อัยนา เพ็ชรทองคำ (2551: 8)

จากความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ขององค์กร จึงทำให้องค์กร ต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผล สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ มนุษย์เป็นองค์กรหนึ่งที่มีมุ่งแสวงหา แนวความคิดและเทคนิคในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรนักวิชาการบางคนได้ ยืนยันว่าการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นิยมมากที่สุด เพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มให้แก้ปัญหา ตนเองโดยการเรียนรู้และสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้จริง เพราะแนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่จะทำให้ สมาชิกสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเอง และค้นหาสาเหตุของการกระทำอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และส่งผลถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงาน คณะ กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ชาญชัย อาจินสมจาร (2553: 9) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ได้ใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกันซึ่งสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2550: 166) ได้สรุปว่า รสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้นสมาชิก จะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงานเพราะการทำงานได้ดี เมื่อสมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมี 2 ปัญหาเกิดขึ้นก็จะได้แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการ สนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาทักษะ ในการแก้ปัญหาาร่วมกันลด และแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากสมาชิกเรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น จากการได้ทำงานร่วมกัน ความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างขวัญและความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในภาพรวมของทีมและบรรณพร ไกรเลิศ (2554: 234) ก็ได้กล่าวว่า ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะเชิงเทคนิคใหม่ ๆ เสมอทีม มักจะต้องการทักษะในเรื่องการ

ตัดสินใจแบบฉันทามติการแก้ไขความขัดแย้งการรับฟังและการยกย่องชมเชย ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการพัฒนาทีมงาน โดยภาพรวม วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงานการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีการรวมพลังกันปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและขององค์กรในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาการศึกษาได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษานำเน้นการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแผนนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ แต่จากการร่วมทำงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ยังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานภายในองค์กรบุคลากรยังมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหารือหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงานความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อยส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัจจุบันพบว่า โรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยมที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้พยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาว่าบุคลากรของโรงเรียนยังมีแนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ขาดภาวะการณืเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ประกอบกับต้องรับภาระงานมากขึ้นนอกเหนือจากการสอนปกติ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นครูจึงต้องทราบถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูงของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้างกลยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

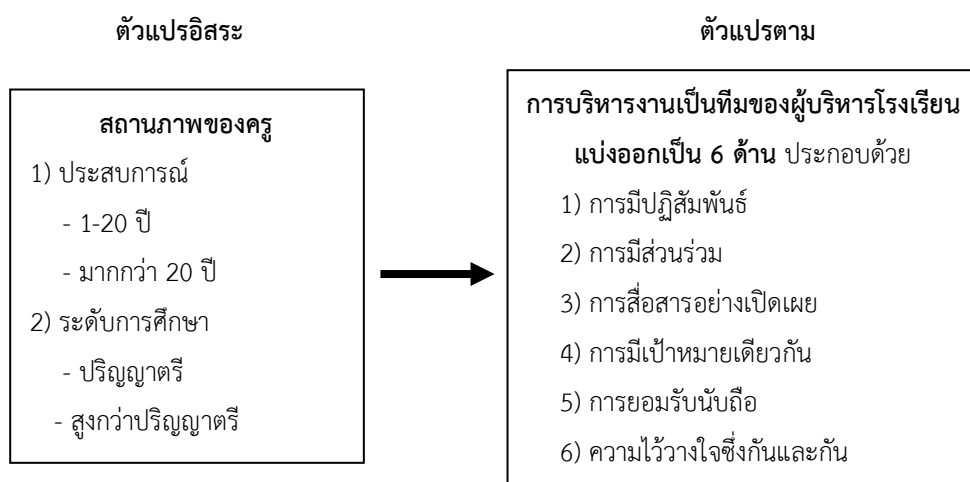
### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาพันธ์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม โดยได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: วูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1); แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาพันธ์, 2541: 42)

### ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหาวิจัย** เรื่อง การศึกษาการประเมินของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาพันธ์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 211 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ (1.1) 1-20 ปี (1.2) มากกว่า 20 ปี 2) ระดับการศึกษา (2.1) ปริญญาตรี และ (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานเป็นทีม ตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลหาพันธ์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**คำนิยามศัพท์นี้ใช้เฉพาะครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1**  
**ครู** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการสอน มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

**โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านบางคลอง(ประชาคาร) โรงเรียนบ้านบางคลอง(ราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนปากแคว โรงเรียนอนุบาลสุโขทัย โรงเรียนวัดปากพระ โรงเรียนบ้านยางซ้าย(พรหมมาประชาสรรค์) โรงเรียนบ้านสนามบิน(ประชาศึกษา) โรงเรียนบ้านกล้วย

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นศูนย์ของการบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอคีรีมาศ อำเภอกงไกรลาศ อำเภอลานหอย

**การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรมด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการติดต่อประสานงาน ตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบ ต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

**การมีปฏิสัมพันธ์** หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล มีปฏิสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

**การมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินการ ตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ร่วมมือ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

**การสื่อสารอย่างเปิดเผย** หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสามารถซักถามได้ตอบ แสดงความคิดเห็นและตรวจสอบข้อสงสัยได้ และได้รับข้อมูลข่าวสาร ชัดเจน เข้าใจง่ายถูกต้อง ตรงกัน

**การมีเป้าหมายเดียวกัน** หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดเป้าหมายขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจนร่วมกัน

**การยอมรับนับถือ** หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ยอมรับในความแตกต่างด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

**ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน** หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความเชื่อมั่น มั่นใจ และสามารถให้คำปรึกษา รวมถึงการไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

**การประเมิน** หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล โดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลที่ตนมีต่อการทำงานเป็นทีม

### ประโยชน์ที่รับการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามการประเมินของครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ผลของการวิจัยนี้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามการประเมินของครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข แสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล มีปฏิสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วม ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ตั้งแต่ การวางแผน การดำเนิน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ แสดงความคิดเห็นและตรวจสอบข้อสงสัยได้ และได้รับข้อมูลข่าวสาร ชัดเจน เข้าใจง่ายถูกต้องตรงกัน

4. การมีเป้าหมายของทีม ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดเป้าหมายขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจนร่วมกัน

5. การยอมรับนับถือ รับผิดชอบซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ยอมรับในความแตกต่างด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครูได้ มีความเชื่อมั่น มั่นใจ และสามารถให้คำปรึกษา รวมถึงการไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ควรวิจัยปัญหาของการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

### เอกสารอ้างอิง

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน*

*ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). *ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน  
สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). *ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์:  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ผ่องอำไพ สระเพชร. (2560). *การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ  
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารารณ ตระกูลสถิตย์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อริศรษา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 17*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อักษร ใจอ่อน. (2562). *การศึกษาการประเมินของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). *ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา  
เอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อินทิดา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง  
กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Austin, A. E.; Baldwin, R. G. (1991). *Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship  
and Teaching*. Washington DC: George Washington Press.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. (3<sup>rd</sup>ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Briggs, Hilary. (2001). Why Team Building Does Not Work in Recession: Engaging Staff in Practical  
Projects Delivers Business Results. *Human Resource Management International Digest*,  
1(19): 32-35.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J.(1980.) *Organization Theory and Management: A Macro Approach*.  
New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Foster, C. R. (1952). *Psychology for Life Adjustment*. Chicago: American Technical Society.
- Herzberg, F., Mausner B., & Snyderman, B.B. (1959.) *The motivation to work*. New York: John Willey and Sons.
- Kezsbom, D. (1990). *Are you really ready to build a project team?*. Industrial Engineering.
- Kolesnik, W. L. (1970). *Education Psychology*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J.R. (1997). The myth of the top management team Performance issue in work. *Harvard Business Review*, 2(4): 34-54.
- Oskamp, S. (1977). *Attitudes and Opinions*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4): 926-A.
- Scott, M. M. (1970). *Every Employers a Manager: More Meaningful Work Through Job Environment*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower Publishing.
- Zadra, N.L. (2002). Team Teaching: A Study of Collaboration. *Dissertation Abstracts International*, 62(3): 1889.