



การประเมินความต้องการและแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร  
The Needs Assessment and Guideline of Team Building for  
Secondary School Administrators Under the Secondary  
Educational Service Area Office Suratthani Chumpon

<sup>1</sup>ณัฐธิดา แสงช่วง Nattatida Seangchuang

<sup>2</sup>ชาวนี แก้วมโน Chaowanee Kaewmano

<sup>3</sup>ตรีญุมินทร์ ตรีตรีศวร Triphumin Tritrisual

<sup>1,2,3</sup>มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

<sup>1,2,3</sup>Hatyai University

<sup>1</sup>Corresponding author, e-mail: nattatida.sea063@hu.ac.th

Received October 24, 2023; Revised September 22, 2024; Accepted: September 24, 2024



### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2) เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร 3) เปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร 4) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร และ 5) ศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความอิสระต่อกัน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 3. ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4. การประเมินความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified} = 0.185$ ) 5. การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร พบว่า แนวทางที่สำคัญในการ

สร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) ด้านการสื่อสารที่ดี

**คำสำคัญ:** การประเมินความต้องการจำเป็น; แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหาร; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา; สุราษฎร์ธานี; ชุมพร

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of team building for secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon, 2) to compare the current conditions of team building for secondary school administrators 3) to compare the desirable conditions of Team Building for Secondary School Administrators, 4) to analyze the needs assessment of team building for administrators, and 5) to study the guideline of team building for secondary school administrators. The samples in this research consisted of the school directors and the deputy directors. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent T-test and Priority Needs Index ( $PNI_{modified}$ ). The results showed that: 1. The overall of the current conditions of team building for secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon was at a high level while the overall of the desirable conditions of team building for secondary school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon was at the highest level. 2. Administrators with different positions and different school sizes had different opinions on the current conditions of team building for secondary school administrators. The difference was statistically significant at the .001 level. 3. Administrators with different positions had different opinions on the desirable conditions of team building for secondary school administrators. The difference was statistically significant at the .001 level. 4. The overall of Modified Priority Needs Index ( $PNI_{modified}$ ) of the needs assessment of of team building for secondary school administrators was at 0.185. 5. According to the interview of the guideline of team building for secondary school administrators, it was reviewed that important guidelines for building a team of school administrators consisted of 6 areas: 1) goal clarity, 2) cooperation and conflict, 3) clear work performance, 4) leadership appropriateness, 5) work review regularity and 6) good communication.

**Keywords:** The Needs Assessment; Guideline of Team Building; the Secondary Educational Service Area Office; Suratthani; Chumphon



## บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้วิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้บริหารโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้น ไม่มีหลักสูตรการพัฒนาที่ดีที่สุดที่จะสามารถพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พร้อม ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จำเป็นต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลาย ทันสมัย เป็นขั้นตอน และการวางแผนเส้นทางพัฒนาและกระบวนการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการจำเป็นขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและความต้องการส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) การทำงานเป็นทีม จึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ผู้บริหารนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการทำงานเป็นทีมจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน เพราะว่าการทำงานเป็นทีมจะถือว่าทุกคนในองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้กำลังกาย กำลังใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้รับความคิดเห็นในหลากหลายแง่มุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้นการทำงานเป็นทีมทำให้มีการมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญและความพอใจของแต่ละคน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันส่งผลให้มีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงานและการทำงานเป็นทีมช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด (M. Woodcock, & Francis, D., 1994)

การศึกษาความต้องการจำเป็น ความแตกต่าง หรือช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เป็นอยู่ กับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้จากการเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (what should be) กับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอยู่ (what is) ที่เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อเป็นแนวทางการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเป็นทีมอยู่มาก หากองค์กรใดมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง การทำงานจะเกิดผลสัมฤทธิ์และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Kaufman et al., 2000)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แต่เดิมเป็นศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 10 (ศมก.) สุราษฎร์ธานี - ชุมพร เป็น 1 ใน 41 ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ต่อมาได้มีการประกาศให้เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ.2553 และในปี พ.ศ. 2564 ได้มีการประกาศแบ่งส่วนราชการใหม่จากเดิมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต เป็น 62 เขต และเปลี่ยนชื่อสำนักงานเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 มีหน้าที่จัดบริการการศึกษาตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ แก่โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร จำนวน 66 โรงเรียน (จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน จังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อวางแผนการพัฒนาการศึกษาตามภารกิจงานอย่างครอบคลุมในทุกปีงบประมาณ โดยข้อมูลจากการประเมินศักยภาพการพัฒนาการศึกษา เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ขั้นตอนการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร (ขณะนั้นยังคงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11) พบว่า องค์กรมีจุดแข็งในด้านค่านิยมร่วม (Shared values) คือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรส่วนใหญ่มีค่านิยมในการทำงานที่กำหนดร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการให้บริการ การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้นำองค์กร มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม แต่จุดอ่อน คือ กระบวนการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานในสังกัดยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนยังขาดความตระหนักในการทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11, 2563)

จากความเป็นป็นมาของปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า หน่วยงานในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ยังขาดการประเมินความต้องการจำเป็น และแนวทางการนำค่านิยมในการทำงานเป็นทีมไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญจำเป็นของการจัดทำวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ที่นอกจากจะเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้แผ่ขยายเพิ่มมากขึ้นแล้ว ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในระดับเขตพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

## วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Method) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อันได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 66 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 161 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 66 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 95 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 66 โรงเรียน (จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 44 โรงเรียน จังหวัดชุมพร จำนวน 22 โรงเรียน)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 56 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 76 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan 1970) กำหนดจำนวนประชากร 95หน่วย กำหนดให้ใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 76 หน่วย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 132 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ จบ

การศึกษาระดับปริญญาโทในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ประเมิน และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปี ในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ประเมิน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่

3.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ที่สร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ตัวแปรและองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามและการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเนื้อหาในแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรซึ่งเป็นข้อคำถามซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 11 ด้าน แบ่งเป็นด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 55 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านบทบาทที่สมดุล 2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 3. ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า 4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9. ด้านการพัฒนาตนเอง 10. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11. ด้านการสื่อสารที่ดี ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เพื่อทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 11 ด้าน

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 11 ด้าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย 2. ผู้วิจัยส่งหนังสือของความอนุเคราะห์ในตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 132 คน และส่งแบบสัมภาษณ์ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการอนุมัติด้วยตนเอง ภายใน 15 วัน หลังจากส่งแบบสอบถาม 4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่า IOC เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบ



สมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) สำหรับเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Anova) สำหรับเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้ วิธีของ Scheffe' และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ใน 11 ด้าน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

## ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไม่แตกต่างกัน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และผู้บริหารที่มีสถานศึกษา เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไม่แตกต่างกัน

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ผลการประเมินความความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified} = 0.185$ )

5. วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 พบว่า แนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้าน

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการสื่อสารที่ดี

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 11 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการสื่อสารที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ครบถ้วน ชัดเจน และเหมาะสมกับความสามารถ ผู้บริหารการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อติดตามผลอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงานของครูเพื่อนำเสนอผลงานในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจัดประชุมเพื่อหารือ ทบทวน และแสดงความคิดเห็นที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารดูแลบุคลากรอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิด และกระตุ้นให้เกิดทักษะความคิดด้านต่างๆ และหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานเป็นทีม ผู้บริหารจัดพื้นที่ให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานในหน้าที่ต่างๆ ของทีมงานต่างๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร นาราช ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี (นิภาพร นาราช, 2558)

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลำเทียน เผ่าอาจ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครูเป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559)

2.2 ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของศิริชัย อ่อนอุบล ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยจำแนกตามเพศและวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ศิริชัย อ่อนอุบล, 2560)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า 3.1 ผู้บริหารที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับการศึกษาของนิภาพร นาราช ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี (นิภาพร นาราช, 2558) และสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ ไกรเทพ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปรียบเทียบ พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมและด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อารีย์ ไกรเทพ, 2560)

## องค์ความรู้ใหม่

จากแนวทางการสร้างทีมงานทั้ง 11 ด้าน พบว่า แนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา/แผนปฏิบัติการประจำปี

ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา การระดมความคิด และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับการตัดสินใจร่วมกัน

ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องมีการกำหนดภาระงาน/ขอบข่ายงานที่ชัดเจน และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้รับผิดชอบ ในรูปแบบการแต่งตั้งคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ดำเนินการประชุม

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำให้เป็นที่ยอมรับในด้านต่างๆ

ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายซึ่งการนิเทศ กำกับ ติดตาม

ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารต้องแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบอย่างชัดเจน และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการสื่อสารระหว่างกันในองค์กรและการสื่อสารสู่สาธารณชน

## บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างทีมงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากการประเมินสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ไม่แตกต่างกัน โดยมองว่าแนวทางที่สำคัญในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) ด้านการสื่อสารที่ดี

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ



1.2 ควรวิจัยรูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในเชิงคุณภาพตามความคิดเห็นของบริหารที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปีขึ้นไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมายโรงเรียนควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนด

2.2 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งโรงเรียนควรให้ครูได้ประสานความคิดเห็นข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน ได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตัดสินปัญหาอย่างเป็นธรรม

2.3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโรงเรียนควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์

2.4 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมโรงเรียนควรให้ครูมีอิสระในการแก้ไขปัญหาโดยใช้ดุลยพินิจของตนเองด้วยเหตุผลที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนควรให้ครูได้มีโอกาสกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการนำเสนอผลสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา

2.6 ด้านการสื่อสารที่ดีโรงเรียนควรให้ครูได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน

## เอกสารอ้างอิง

- นิภาพร นาราช. (2558). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565.* กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อารีย์ ไกรเทพ. (2560). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าแซะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.*



Kaufman, R., et al. (2000). *Needs Assessment: A User's Guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.

Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607-610.

