

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ได้มุ่งการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 17) ซึ่งเป็นกลยุทธ์หรือวิธีการนำไปสู่เป้าหมายให้คนไทยมีทักษะในการเรียนรู้ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีส่วนร่วมในการพัฒนา มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะทำให้การพัฒนาทุกด้านเป็นไปอย่างสมดุล สามารถนำพาประเทศชาติแข่งขันในสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (ดำรง ชิสุกะ, 2551 : 1) ซึ่งสังคมในสภาวะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้า และสลับซับซ้อนมากขึ้น วิทยาการสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคน และการทำงานของคนในองค์กร ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ระบบราชการที่อาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มาใช้เป็นแม่บทในการดำเนินการก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (บุญปึ้ง สิงห์คู่, 2549 : 1)

การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าจะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญทางการบริหาร 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ปัจจัยที่มีความเชื่อว่าสำคัญที่สุดในการบริหาร คือ คน กล่าวคือ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความแกร่งกล้าสามารถแล้วปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะตามมาเอง ทั้งนี้เพราะ การบริหารและพัฒนาองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ภาครัฐบาลหรือภาคเอกชน จะมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรนั้นๆ สามารถนำองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติจะส่งผลให้บุคลากรเกิดกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกรักอยากเป็นเจ้าของเกิดความภูมิใจในงานที่ได้กระทำมีความขยันขันแข็งและมีความกระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพทีมงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก หากทุกคน

ในองค์การรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ย่อมจะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมงานขึ้นในองค์การ และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน (ปราโมทย์ พากพลูไพร, 2550 : 1)

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในองค์การหรือหน่วยงานทุกแห่งต่างมีภารกิจมากมายที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของงานต่างๆ นั้น แนวทางหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงานให้ชัดเจน มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการทำงานเป็นทีมมิใช่เป็นเพียงการที่กลุ่มคนทำงานด้วยกัน ในเวลาเดียวกัน และสถานที่เดียวกัน หากหมายถึงการที่บุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านประสบการณ์ ความรู้และความสามารถ แต่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน คือ มีความมุ่งมั่นผูกพันต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (เนตรพัฒนา ขาววิราช, 2547 : 214-216) ซึ่งการดำเนินงานหากบุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ความสำคัญของงานย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพราะการบริหารงานถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้และไม่สามารถนำทีมงานไปสู่เป้าหมายขององค์การได้สำเร็จก็ถือว่าเป็นความล้มเหลวทางการบริหารเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ทีมงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การและหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าลักษณะการดำเนินงานของทีมงานเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการเจรจาต่อรอง การติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานให้การดำเนินงานเป็นตามขั้นตอนที่ทีมงานร่วมกันวางแผนไว้ (ปราณี เอื้อวิริยานุกูล, 2545 : 1)

ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพราะการทำสิ่งใหม่ๆ ย่อมอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น วัสดุ การบริหารการจัดการ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “คน” มักจะเกิดความเสียดายทางอารมณ์ เช่น ความรู้สึกของคน ดังนั้นการทำงานจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานของตัวบุคคล ที่พวกเขาจำเป็นต้องรู้วิธีปกป้องคุณค่าของตนเองจากการมองของคนอื่น โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจได้ คือ ผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนสำคัญ ผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มสมาชิกจะราบรื่นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันช่วยกันแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้ นั่นเป็นการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยศักยภาพของคนในกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันแก้ปัญหาาร่วมกัน นับว่าเป็นการรวมพลังย่อมจะช่วยให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มสูงขึ้น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 153-154) สอดคล้อง

กับจิราภรณ์ สีขาว (2541 : อ้างถึงใน คำรง ชิตุกะ, 2551 : 1) กล่าวไว้ว่า ผลงานที่ได้จากทีมจะมากกว่าผลงานของแต่ละคนที่ทำงานคนเดียวมารวมกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การและเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด ในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานมีอยู่หลายกรณีที่ผลงานออกมาดีกว่าและประหยัดกว่ากลุ่มย่อย จะมีความรู้สึกของการทำงานเป็นทีมมาก จึงเป็นผลให้สมาชิกกลุ่มพร้อมที่จะร่วมในกิจกรรมกลุ่ม เมื่อมีส่วนร่วมก็มีความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นอย่างดี ถ้ามุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างสมาชิกของกลุ่มเป็นอย่างดี และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับงานที่กลุ่มกำลังจะทำ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์การ เป็นการสร้างพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้ โดยต้องอาศัยเทคนิควิธีการต่างๆ ที่จะสร้างทีมงานให้เข้มแข็งและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อองค์การที่เข้มแข็งต่อไป

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้ทุกคนในหน่วยงานเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นอันหนึ่งเดียวกัน คือ การรวบรวมทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละคนในทีมเข้าด้วยกัน ซึ่งผลการทำงานเป็นทีมจะต้องดีกว่าการทำงานคนเดียวและการทำงานเป็นทีมจะให้ผลดีขึ้นนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านความรู้ความคิดและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะต้องฝึกทักษะของสมาชิกทีมงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2550 : 481-484) ซึ่งการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ทำให้แต่ละคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะต้องทำให้แต่ละคนเข้าใจหน่วยงานเข้าใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ภายในหน่วยงาน เข้าใจถึงเพื่อนร่วมงานและขอขบขายการบังคับบัญชาภายในทีมงานของตน ปฏิบัติงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้การส่งเสริมและพัฒนาครูหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รู้จักการทำงานเป็นทีมก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สำคัญยิ่งอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย (ไชยา วิญญาสุข, 2546 : 2)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (อัยนา เพ็ชรทองคำ, 2545 : บทคัดย่อ) พบว่า สิ่งที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติได้เหมาะสม คือ การโน้มน้าวครูให้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถ ทศนคติในการทำงาน และการแสวงหาวิธีทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหาร และครูควรปรับปรุงแก้ไข คือ ขวัญและกำลังใจ งบประมาณและสวัสดิการ สอดคล้องกับ ปราโมทย์ พากพูลไทร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ถือว่าเป็นประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี หน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รักและสามัคคีกัน อันจะส่งผลให้องค์การเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ต่อไป อย่างไรก็ตาม ยังพบจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนาต่อ คือ ปัญหาด้านความรู้สึกระหว่าง สมาชิกที่มีความขัดแย้งกันจนยากที่จะแก้ไข ซึ่งต้องใช้เวลาเข้าช่วยต่อไปและกิจกรรมในการพัฒนา ยังไม่เอื้อต่อการเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนากิจกรรมเสริม ที่มุ่งเน้น ในด้านการเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะ

นอกจากนี้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่า ปัญหาในการทำงานเป็นทีมเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น 1) ความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม 3) การขาดความรู้สึกร่วมกัน 4) ความล้มเหลวในการประเมิน 5) อำนาจของผู้นำ 6) การขาดแคลนทางเลือก 7) การปิดบัง 8) ขาดการวินิจฉัยทีมงาน 9) ขาดการกระจายข่าวสู่ระดับล่าง (ฉัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546 : 47) จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ที่สร้างความล้มเหลวให้กับทีมงาน มักจะเกิดขึ้นจากปัญหาภายในทีมและเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารและสมาชิกในทีมจึงต้องหมั่นติดตาม ตรวจสอบและแก้ไข อุปสรรคต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้น โดยมีระบบเตือนภัยขั้นต้นอย่าปล่อยให้เรื่อง เล็กน้อยลุกลามจนกลายเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและยากแก่การแก้ไข

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปรับตามกรอบ แนวคิดหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม Porter และ Lawler (1975 : อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2551 : 79-80) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลในการที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีขนาดของ โรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความสำคัญและประโยชน์ ต่อผู้วิจัยและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในหน่วยงาน ได้ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา
2. ทำให้ทราบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ศึกษา  
ในลักษณะที่ขยายผลการศึกษาไปเป็นรูปแบบอื่นๆ ที่มีความสอดคล้องกันหรือเป็นฐานข้อมูล  
ในการศึกษาวิจัยในโอกาสอื่นๆ ต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้จะใช้กรอบเนื้อหาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง และ  
หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยปรับตามกรอบแนวคิดหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ  
Porter และ Lawler (1975 : อ้างถึงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551 : 79-80) ประกอบด้วย

- 1.1 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
- 1.2 การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
- 1.3 การปรึกษาหารือกัน
- 1.4 การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน
- 1.5 การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

### 2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จาก 123 โรงเรียน จำนวน 1,506 คน

#### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาด  
ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (1973) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional  
Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรตามขนาดของโรงเรียน  
แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามที่กำหนดไว้

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 3.1.1 วุฒิการศึกษา

##### 3.1.1.1 ปริญญาตรี

##### 3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

### 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 – 10 ปี

3.1.2.3 10 ปีขึ้นไป

### 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

3.1.3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

3.2.1 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

3.2.2 การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย

3.2.3 การปรึกษาหารือกัน

3.2.4 การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน

3.2.5 การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร หมายถึง การเพิ่มความสามารถ  
ศักยภาพให้กับสมาชิก สามารถลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันของผู้บริหารระดับ  
ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ในการดำเนินการเพื่อให้ทีมงานดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย  
การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมพัฒนา  
การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและสนับสนุน  
ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์  
อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ และมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกัน ซึ่งร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

4. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการประสานงานซึ่งจะนำไปสู่การเปิดเผย และการปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง

5. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การใช้ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อการประสานความร่วมมือ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ

6. การปรึกษาหารือกัน หมายถึง การทำให้สมาชิกของทีมงานรู้สึกถึงความอิสระ ในการนำประเด็นปัญหามาทำการวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งทีมงานสามารถเปิดใจเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่

7. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศของการทำงาน รวมทั้งการใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่มโดยให้สมาชิกของทีมงานทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของทีมงานแต่ละคน เพราะจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น

8. การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและเทคนิคการประชุม พร้อมทั้งส่งเสริมด้านความรู้เทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์การต่อไป

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาใน 4 อำเภอของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอยะหริ่ง อำเภอปะนาเระ และอำเภอหนองจิก

10. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1



11. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

12. ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

13. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553

Prince of Songkla University  
Pattani Campus