

การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
QUALITY MANAGEMENT AND TEAMWORK
IN SCHOOL UNDER BANGKOK METROPOLITAN

นิภาพร ทองคำ¹

สำเร้ง อ่อนสัมพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 304 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพตามแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming) และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ขอมรับปรัชญาใหม่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโควตา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก
2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
3. ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the quality management in school under Bangkok metropolitan 2) teamwork of teachers in school under Bangkok metropolitan 3) the quality management of administrator and teamwork of teachers in the school under Bangkok metropolitan. The sample used in this research were 74 municipal schools in Bangkok metropolitan region. The respondents were director or deputy director, head of grade level or head of /subject area group and teacher totally 304 respondents. The instrument was a questionnaire about the quality management on the concept of Edward Deming and a teamwork of teachers in the school under Bangkok metropolitan on the concept of Woodcock. The statistics

¹ นักศึกษาปริญญาโทบัณฑิตศึกษาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สำเร้ง อ่อนสัมพันธุ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

used to analyze the data were frequencies,percentage, arithmetic mean, standard deviation (S.D.) and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1) The quality management of administrator in the school under Bangkok metropolitan the quality management of administrator in the school under Bangkok metropolitan ,as a whole and as an individual, were found at a high level; create constancy of purpose for improvement of product and service, institute training on the job, adopt the new philosophy, put to everyone in the organization to work to accomplish the transformation, institute leadership, eliminate slogan ,exhortations , and targets that demand zero defects and new levels of productivity, eliminate numerical quotas for the staff and goals for management, drive out of fear, improve constantly and forever every activity in the company, to improve quality and productivity, remove barrier that rob people of pride of workmanship, break down barriers among staff areas, institute a vigorous program of education and retraining for everyone, cease dependency on inspection to achieve quality, end the practice of awarding business on the basis of price alone

2) Teamwork of teachers in the school under Bangkok metropolitan,as a whole and as an individual, were found at a high level ; clear objective and agree goals, appropriate leadership, balanced roles, individual development,sound procedures, regular review, cooperation and conflict, good communication, support and trust, sound inter-group relation

3) The relationship between the quality management and teamwork of teachers in the school under Bangkok metropolitan were significant at 0.01

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งทาง ความเจริญด้านเทคโนโลยี กระแสสังคมโลกาภิวัตน์ ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ด้านการเมืองการปกครองที่มีลักษณะ ประชาธิปไตย ด้านกฎหมายรัฐธรรมนูญ ส่งผลทำให้สภาพ ภายในประเทศเปลี่ยนแปลงไป กระแสของการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบและเป็นแรงผลักดันให้สภาพ การจัดการศึกษาของประเทศเปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านปรัชญา การศึกษา เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศและการ พัฒนาบุคลากร รูปแบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ บทบาทใน โรงเรียนและบุคลากรครูผู้สอน การบริหาร การศึกษามีแนวโน้มเป็นไปในลักษณะเดียวกับการบริหารธุรกิจที่ มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อ การจัดการ การศึกษา การบริหาร โรงเรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องตระหนัก อยู่เสมอว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาผู้บริหาร ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต้องมุ่งมั่นให้บังเกิด ความ เจริญก้าวหน้าทั้งแก่ตนเองและองค์กร ต้องหมั่นศึกษาหา ความ รู้อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่ปราศจากความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ตนเองไม่มีทางที่จะพัฒนาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จได้ นอกจากนี้ การไม่สนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติมหรือมีการเรียนรู้ตลอดเวลา

โอกาสที่จะปรับตัวเพื่อหาแนวทางหรือกลยุทธ์มาใช้ให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลาที่ลดน้อยลงด้วย การ เปลี่ยนแปลงที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นเรื่องการวางแผนที่เป็น กระบวนการมากกว่าเรื่องกลยุทธ์ซึ่งผู้นำฝึกฝนการวางแผน มากขึ้นเท่าไร เขาก็สามารถพัฒนาความรู้เรื่องกระบวนการ เปลี่ยนแปลงทั้งด้านศาสตร์และศิลป์ได้มากขึ้นเท่านั้น การ บริหารองค์การถือเป็นกิจกรรมที่บุคคลทุกคน ต้องร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการบริหารองค์การแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงาน เป็นทีมเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหาร จัดการแบบปัจเจกชนเนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการ ทำงานที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่แตกต่าง กันมาผสมผสาน มีการทำงานร่วมกันแก้ปัญหาอย่างกว้างขวาง รอบคอบ เหมาะกับการทำงานที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีม การวางแผนงาน การแบ่งงานกันทำ การร่วมมือประสานงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา สมาชิกเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน ขอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม ให้เกียรติซึ่งกันและกันนำ ความคิดเห็นที่ขัดแย้งมาใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ เนื่องจากกระบวนการการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องใช้ เวลา ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือ การที่จะประสบความสำเร็จ ตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมหรือการ

บริหารภายในกลุ่ม การทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายจนบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งการนำเครื่องมือทางการบริหารใหม่ เข้ามาใช้ก็เป็นกลไกและแนวทางในการพัฒนาระบบขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและผลของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นสามารถ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทราบการบริหารคุณภาพใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคุณภาพ กับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ การบริหารคุณภาพโรงเรียน ตามแนวคิดของ Deming มี 14 ประการคือ 1) ใช้ความคิด สร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ 2) ยอมรับปรัชญาใหม่ 3) เลิกใช้ วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า 4) เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจ โดยยึดราคาเป็นหลัก 5) การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอน ของระบบการทำงาน 6) จัดให้มีการฝึกอบรม 7) อบรมผู้นำ 8) ขจัดความกลัว 9) ขจัดอุปสรรค 10) กำจัดคำขวัญ และ เป้าหมาย 11) เลิกโศกเศร้า 12) การสร้างความสุขในการทำงาน 13) จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากร ทุกคน 14) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้การ เปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ และแนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของวูดค็อก (Woodcock) มี 11 ประการคือ 1) บทบาท ที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้อง ต้องกัน 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและ การใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 6) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนา ตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) การสื่อสารที่ดี

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการ

การของการดำเนินการตาม โครงร่างของการวิจัย โดยการศึกษา จากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นำมาจัด โครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ ปริญญาวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอ โครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อ ขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขต ของการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดสอบใช้ (try out) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำ เครื่องมือที่สร้าง ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ ข้อมูล จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอน

การนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างการ วิเคราะห์ แปลผลและอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัย เพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการ วิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตบางกอกน้อย เขตบางกอกใหญ่ เขตตลิ่งชัน เขตบางพลัด เขตจอมทอง และเขตทวีวัฒนา จำนวน 91 โรง

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างตามตาราง ประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้สถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 76 โรง จากนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling)

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละ โรงเรียน จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มสาระ

การเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น
304 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ
โรงเรียนตามแนวคิดของ เดมมิ่ง มี 14 ประการคือ 1) ให้ความสำคัญ
คิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ 2) ยอมรับปรัชญาใหม่ 3) เลิก
ใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า 4) เลิกยึดมั่นการดำเนิน
ธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก 5) การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอน
ของระบบการทำงาน 6) จัดให้มีการฝึกอบรม 7) อบรมผู้นำ
8) ขจัดความกลัว 9) ขจัดอุปสรรค 10) กำจัดคำขวัญ และ
เป้าหมาย 11) เลิกโศกดา 13) จัดให้มีแผนการศึกษา และ
มีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน 14) ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
ในการทำงาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ

ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
ของวูดค็อก (Woodcock) มี 11 ประการคือ 1) บทบาทที่สมดุล
2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การ
สนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้
ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 6) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน
และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนา
ตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) การสื่อสารที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม
จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็นสามส่วนรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพ
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจ
สอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดของ เดมมิ่ง
(Deming)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็น
ทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามแนวคิดของวูดค็อก
(Woodcock)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของไลเคิร์ต
(Likert's five rating scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม
ตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดโดยมี
ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาการ หลักแนวคิด ทฤษฎี แผนงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษา มาสร้าง ปรับปรุงพัฒนาเป็น
เครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content
Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้
สร้าง ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความสอดคล้อง
ของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective
Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกได้ค่าระหว่าง
0.60-1.00 ถือว่าใช้ได้

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วไป
ทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน
8 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ

ขั้นที่ 4 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของ
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของ ครอนบาค
(Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่า α -confident =
0.960

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และ
นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหน้าที่สื่อถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหน้าที่ขอความร่วมมือไปยัง
ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ
เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็น
ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้บรรจุของแบบสอบถาม ส่งถึงโรงเรียน
กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง
ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 74 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.37

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ
(Percentage : %)

2. การวิเคราะห์การหารคุณภาพโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ
เบสต์ (Best)

3. การวิเคราะห์ การบริหารคุณภาพโรงเรียนการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32 เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 75.68 ส่วนใหญ่อายุ 31- 40 ปี มี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.12 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ

23.31 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 ผู้ตอบแบบสอบถามสาวนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 48.31 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปีและ 11-15 ปี มีจำนวนเท่ากัน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.58 และน้อยสุดคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.53 โดยแบ่งเป็นครูผู้สอนจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุดถึง 161 คน คิดเป็นร้อยละ 54.39 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.23 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอกจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ข้อที่	การบริหารคุณภาพในโรงเรียน	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1.	ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ	4.47	0.54	มาก
2.	ยอมรับปรัชญาใหม่	4.39	0.58	มาก
3.	เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า	4.27	0.64	มาก
4.	เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก	4.14	0.65	มาก
5.	การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน	4.32	0.5	มาก
6.	จัดให้มีการฝึกอบรม	4.40	0.61	มาก
7.	อบรมผู้นำ	4.35	0.62	มาก
8.	จัดอุปสรรค	4.33	0.64	มาก
9.	กำจัดคำขวัญและเป้าหมาย	4.31	0.54	มาก
10.	เลิกไควตา	4.35	0.54	มาก
11.	การสร้างความสุขในการทำงาน	4.34	0.51	มาก
12.	จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับ	4.32	0.58	มาก
13.	ครู/บุคลากรทุกคนให้ทุกคน	4.31	0.59	มาก
14.	มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ	4.37	0.57	มาก
	รวม(X_{tot})	4.33	0.48	มาก

จากตารางที่ 1พบว่า การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33 ,S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไป

น้อย ดังนี้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ (\bar{X} = 4.47 , S.D. = 0.54) จัดให้มีการฝึกอบรม (\bar{X} = 4.40 ,S.D.= 0.61) ยอมรับปรัชญาใหม่ (\bar{X} = 4.39 ,S.D. = 0.58) ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ

(\bar{X} = 4.37 ,S.D. = 0.57) อบรมผู้นำ (\bar{X} = 4.35 ,S.D. = 0.62) เลิกโควตา (\bar{X} = 4.34 ,S.D. = 0.51) จัดความกลัว (\bar{X} = 4.33 ,S.D. = 0.64) การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน (\bar{X} = 4.32 ,S.D. = 0.56) การสร้างความสุขในการทำงาน (\bar{X} = 4.32 ,S.D. = 0.58) จัดอุปสรรค (\bar{X} = 4.31 ,S.D. = 0.54) จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากร

ทุกคน (\bar{X} = 4.31 ,S.D. = 0.59) เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า (\bar{X} = 4.27 ,S.D. = 0.64) เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก (\bar{X} = 4.14 ,S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)และระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n=74)

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1.	บทบาทที่สมดุล	4.34	0.54	มาก
2.	วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	4.38	0.64	มาก
3.	การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	4.23	0.61	มาก
4.	การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	4.26	0.59	มาก
5.	ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	4.31	0.58	มาก
6.	การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ	4.32	0.55	มาก
7.	การตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม	4.35	0.56	มาก
8.	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.31	0.57	มาก
9.	บทบาทการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.54	มาก
10.	การพัฒนาตนเองความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.26	0.58	มาก
11.	การสื่อสารที่ดี	4.28	0.55	มาก
	รวม (X_{tot})	4.22	0.50	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.22 ,S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (\bar{X} = 4.38 ,S.D. = 0.64)ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (\bar{X} = 4.35,S.D. = 0.56) บทบาทที่สมดุล (\bar{X} = 4.34 ,S.D. = 0.54) การพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.32 ,S.D. = 0.54) การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการ

ตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.32 ,S.D. = 0.55) บทบาทการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.31 ,S.D. = 0.57) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.31 ,S.D. = 0.58) การสื่อสารที่ดี (\bar{X} = 4.28 ,S.D. = 0.55) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (\bar{X} = 4.26 ,S.D. = 0.60) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (\bar{X} = 4.26 ,S.D. = 0.58) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (\bar{X} = 4.23 ,S.D. = 0.61)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y _{tot}
X1	.500**	.603**	.512**	.480**	.518**	.532**	.531**	.526**	.602**	.549**	.548**	.607**
X2	.520**	.624**	.588**	.538**	.576**	.574**	.600**	.553**	.611**	.597**	.592**	.688**
X3	.497**	.652**	.485**	.444**	.525**	.493**	.501**	.513**	.579**	.479**	.526**	.587**
X4	.483**	.552**	.482**	.485**	.514**	.553**	.519**	.566**	.538**	.535**	.508**	.599**
X5	.570**	.644**	.583**	.551**	.600**	.581**	.574**	.600**	.627**	.574**	.559**	.671**
X6	.513**	.598**	.487**	.513**	.550**	.585**	.528**	.557**	.576**	.517**	.496**	.612**
X7	.566**	.699**	.514**	.477**	.569**	.572**	.553**	.543**	.604**	.523**	.513**	.623**
X8	.624**	.693**	.557**	.582**	.597**	.609**	.573**	.617**	.610**	.545**	.564**	.679**
X9	.589**	.643**	.596**	.579**	.585**	.543**	.532**	.603**	.656**	.595**	.569**	.866**
X10	.493**	.612**	.531**	.470**	.509**	.489**	.473**	.481**	.605**	.487**	.517**	.590**
X11	.496**	.600**	.528**	.475**	.523**	.519**	.505**	.517**	.538**	.484**	.506**	.603**
X12	.656**	.745**	.602**	.557**	.651**	.622**	.585**	.604**	.673**	.569**	.596**	.698**
X13	.616**	.706**	.553**	.604**	.622**	.652**	.614**	.645**	.650**	.604**	.605**	.698**
X14	.641**	.706**	.569**	.553**	.641**	.613**	.585**	.622**	.669**	.614**	.633**	.686**
X _{tot}	.678**	.793**	.661**	.638**	.697**	.695**	.671**	.695**	.745**	.670**	.675**	.784**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารคุณภาพ (X_{tot}) กับ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy} = 0.784) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารคุณภาพในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร (x_{tot}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการ ทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็น พ้องต้องกันในระดับมากที่สุด (r_{xy} = 0.793) รองลงมาคือด้าน การพัฒนาตน (r_{xy} = 0.745) ด้านความร่วมมือและการใช้ความ ชัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (r_{xy} = 0.697) ด้านการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (r_{xy} = 0.695) ด้านการพัฒนาตนเอง (r_{xy} = 0.695) ด้านบทบาทสมมูล (r_{xy} = 0.678) ด้านการสื่อสารที่ดี (r_{xy} = 0.675) ด้านภาวะผู้นำที่สมมูล (r_{xy} = 0.697) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (r_{xy} = 0.670**) ด้านการเปิดเผยต่อกันเพื่อแก้ปัญหา (r_{xy} = 0.661) และมีความ สัมพันธ์ต่ำสุดกับด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (r_{xy} = 0.638) โดยภาพรวมของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดกรุงเทพมหานคร (y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหาร คุณภาพในโรงเรียนสูงสุดด้านขจัดอุปสรรค (r_{xy} = 0.866) รอง ลงมาคือด้านสร้างความสุขในการทำงาน (r_{xy} = 0.698) ด้านจัด ให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากร ทุกคน (r_{xy} = 0.698) ด้านยอมรับปรัชญาใหม่ (r_{xy} = 0.688) ด้านให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลง ประสบความสำเร็จ (r_{xy} = 0.686) ด้านขจัดความกลัว (r_{xy} = 0.679) ด้านการปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนในการทำงาน (r_{xy} = 0.698) ด้านอบรมผู้นำ (r_{xy} = 0.612) สร้างสรรค์อยู่เสมอ (r_{xy} = 0.607) ด้านเลิกโศกเศร้า (r_{xy} = 0.603) ด้านเลิกยึดมั่นการ ดำเนินธุรกิจโดยใช้ราคาเป็นหลัก (r_{xy} = 0.599) ด้านกำจัดคำขวัญ และเป้าหมาย (r_{xy} = 0.590) และมีความสัมพันธ์ต่ำสุดกับ ด้านเลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า (r_{xy} = 0.587) การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับการ ทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ กันในทุกบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 14 ด้านโดยเรียงค่าค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ขอมรับปรัชญาใหม่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโควตา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 11 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสมการพัฒนาตนเอง ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ตามลำดับ

3. การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะเคลื่อนตามกันทุกคู่ การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันในระดับมากที่สุด การพัฒนาตนเอง ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมการพัฒนาตนเอง บทบาทสมดุล การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่สมดุล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับการบริหารคุณภาพในโรงเรียน ดังนี้ ขจัดอุปสรรค การสร้างความสุขในการทำงานจัดให้มีแผนการศึกษา และมี

การฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน อบรมผู้นำ จัดให้มีการอบรม ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ เลิกโควตา เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก กำจัดคำขวัญ และเป้าหมาย เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Xtot) โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียน บริหารงานได้อย่างอิสระ มีความคล่องตัว ต้องพึ่งพาตนเองและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถและทักษะการบริหารทุกด้านให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษา มุ่งส่งเสริมศักยภาพและยกระดับการบริหารงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ที่สำคัญหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษามีการจัดประชุม การศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศ จัดอบรมครูและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ครูจึงได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง เพื่อเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพ เพราะการบริหารงานในด้านต่างๆ จะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้นต้องอาศัยทักษะในโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนสอดคล้องกับผลวิจัยของ ณรงค์ เข้มประดิษฐ์ ทำการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหาร พบว่า ความเห็นในโรงเรียนที่มีต่อทักษะการบริหารงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก อัญชลี ปรกาศเกียรติ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนอัสสัมชัญ โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศของ บัลดริจ ซึ่งพบว่าด้านการนำองค์กรมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมา คือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยมีทัศนะว่าการที่นำองค์กรมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดเป็นเพราะว่าผู้บริหารกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และค่านิยมของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน กำกับให้มีการกำหนดระบบหรือวิธีการต่างๆ สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม และใช้วิธี

การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ พริบตอกและคัทเชลล์ (Prybutok and Cutshall) ได้ทำการศึกษาเรื่องรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีการนำองค์กรเป็นหลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำองค์กร การวิเคราะห์และการจัดการข้อมูล การวางแผนทรัพยากรบุคคล การจัดกระบวนการและการมุ่งเน้นลูกค้า โดยมีรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา และยังมีในส่วนของ ปณิสรา สิงหนิงษ์ ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดคือด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอยู่ในกลุ่มของการนำองค์กรเช่นกัน โดยให้ทัศนะว่าผู้เรียนเป็นหัวใจและเป้าหมายของการจัดการศึกษา โรงเรียนจึงมีการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ทั้งสร้างความมั่นใจในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนและผู้ปกครอง สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของทุกคนทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยการดำเนินการต้องยึดหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน บิดา มารดา ผู้ปกครอง ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน ติดตามประเมินผลการพัฒนา ปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้กล่าวถึงคุณภาพการศึกษาไว้ว่าหมายถึง การพัฒนาคุณภาพให้เกิดแก่ผู้เรียน ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิภา อินทะวงศ์ พบว่า โดยภาพรวมครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดการวางแผนองค์กร การนำองค์กรและการควบคุม ซึ่งครูปฏิบัติการสอนมีความเห็นว่าด้านการวางแผนควรมีการประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการทำแผนประจำปีโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ด้านการจัดองค์การ

2. ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน การบริหารไปยังโรงเรียนให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยให้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ

ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากขึ้น โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการบริหารมากกว่าเดิม บุคคลและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมกันคิด ร่วมกันทำและร่วมกันแก้ปัญหา เน้นการกระจายอำนาจการสร้างความตระหนักให้ครูได้รู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้ครูได้เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันขึ้นกว่าเดิม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ทั้งนี้การให้เกียรติในความรู้ความสามารถเคารพบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลซึ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องอาศัยหลังจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดคือการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือการมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิด ส่วนด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการบริหาร โรงเรียนซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายต่างๆของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวรรธน์ โด่หมื่น ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับวิจัยของ นริศร กรุงกาญจนาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสนับสนุนและการไว้ใจ ความร่วมมือในการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร

3. ผลการวิจัยพบว่าการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความ

สัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายคลึงตามเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารคุณภาพ พบว่ามีความสัมพันธ์ทุกด้านกับการทำงานเป็นทีมอาจเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนในการทำพันธกิจอย่างมีคุณภาพ โดยผ่านความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนในองค์กรของโรงเรียน พันธกิจของโรงเรียนนั้นเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และครูมีวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นในเรื่องการสร้างคุณภาพของโรงเรียน มีการวางแผนบริหารงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของโรงเรียน มีเป้าหมายในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนทุกคน วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันมากที่สุดแสดงว่าผู้บริหารกำหนดแนวทาง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ทำให้มีคุณภาพในการบริหารเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสาพบ ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือการมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันคิดทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและลำดับความสำคัญของโรงเรียน โดยผ่านการเห็นชอบจากทุกคน รวมทั้งมีการวางแผนกลยุทธ์การเรียนการสอนแบบใหม่ที่มีความสำเร็จของนักเรียนทุกคนเป็นเป้าหมายและการจัดการศึกษาต้องเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเพื่อประโยชน์มากที่สุดของผู้เรียน รวมทั้งผู้บริหารมีการทบทวนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรระบบการศึกษาของโรงเรียนอยู่เสมอ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นครูและผู้บริหารช่วยกันคิด ช่วยกันทำและอยู่เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูเพื่อให้เกิดความภูมิใจในงานนั้นๆ มีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมารวมทั้งสมาชิกกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมา สมาชิกในทีมให้

ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนเพื่อหาข้อสรุปในการแก้ปัญหานั้นๆการประเมินผลงาน และวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกแนะนำกัน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้นในทีม และติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้แก้ไขให้ทันเวลาระหว่างการทำงาน ทำให้ระบบการบริหารงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นมีการฝึกอบรมของครู/บุคลากรทางการศึกษา ในกระบวนการเรียนการสอนใหม่ๆด้วยวิธีการใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามความเหมาะสมแต่ละหลักสูตร และความถนัดและสนใจของครูทุกคน รวมทั้งตัวในโรงเรียนเองก็มีการฝึกอบรมและเข้าร่วมอบรมในกิจกรรมต่างๆให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม การทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจ มีการฝึกอบรมด้วยวิธีการใหม่ๆ จากวิทยากรของโรงเรียนและภายนอก และจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของโรงเรียนให้มีส่วนร่วมรับรู้ ในการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านต่างๆของโรงเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์เป้าหมายของผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมผู้บริหาร โรงเรียนจะให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจครู ยอมรับความสามารถของครูเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมในการปฏิบัติงานสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานต่างๆมีการกำหนดเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ นำระบบข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้บริหารงาน โดยคำนึงถึงผลงานและเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมการอบรมในการพัฒนาตนเองสามารถช่วยให้ครูปรับปรุงและพัฒนางานในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติการสอนทำให้ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังสร้างระบบการประสานงานที่ดีในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายผู้บริหารจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และการถ่ายโอนการเรียนรู้ออกจากความร่วมมือในองค์กรทางการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพโดยรวมรวมทั้งจัดโครงสร้างหรือ ระบบงานที่เป็นปัญหาอุปสรรค ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต ทับทิม แนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในโรงเรียนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านวิชาชีพดังนี้พิจารณาสำรวจตนเอง สำรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่างๆเพื่อการปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง

ให้ทันต่อเหตุการณ์ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เข้าร่วมชม ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อในด้านการบริหารสถานศึกษา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อนำวิธีการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ มีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจในการ บริหารงาน เป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน ติดตามการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ มีการเพิ่มความรู้ ความสามารถและประสบการณ์อยู่เสมอ และมีการสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อการปฏิบัติงานสร้างระบบการทำงาน ทีมงาน และระบบผู้นำ เพื่อกระตุ้นผลักดันให้ทีม ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และสร้างระบบผู้นำที่สร้างความพึงพอใจ และ ใกล้ชิดกับลูกค้ำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จ มีความ ภูมิใจในงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงาน มีการบริหาร ระบบคุณภาพมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความกระตือรือร้น มีความสบายใจในการทำงานบุคลากรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน มีความยุติธรรม โปร่งใส เพื่อให้คนดี เก่ง เกิดความภูมิใจ และ มีกำลังใจทำงานมีการติดตามการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงระบบ การทำงาน ทำให้คนที่มีศักยภาพน้อย เกิดความสำนึก พร้อมทั้ง จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและหลีกเลี่ยงระบบบริหาร แบบเก่า ที่มีระบบการประเมินตามใจผู้บังคับบัญชาทำให้ทุก คนมีความสุขในการทำงานร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของลิทวินและสตริงเกอร์ ครูมีความต้องการบรรยากาศปฏิ สัมพันธ์มากเนื่องจากบรรยากาศองค์การแบบช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดความเข้าบุคคลต่างๆ ช่วย กันสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานที่ระหว่างผู้บริหารและ บุคคลในองค์กรด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังเข้าไปปัญหาของ ครู มีความไว้วางใจ สนับสนุนครูให้ก้าวหน้า และมอบหมาย งานให้ทำสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน กระเสริม สร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและใกล้ชิด การส่งเสริมและ สนับสนุนบุคคล บุคคลในองค์กรมีอิสรภาพ และลดโครงสร้าง หรืออุปสรรคใ้หน้อยลงทำให้รู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ในกลุ่มและรักองค์การการแบ่งงานกัน โดยคำนึงถึงความ แตกต่างและความถนัดของแต่ละบุคคลควรมอบหมายงานที่ ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน ครูมีวิธีการปฏิบัติ งานที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างดีเยี่ยมเมื่อ บริหารคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น ครูก็รู้จักบทบาทหน้าของของตน มากขึ้นปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

สมาชิกมีการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ตามที่ กำหนดไว้ของแต่ละคนมีการตัดสินใจที่มีการใช้เหตุผลอย่าง ชัดช่วนได้ตามสถานการณ์ มีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวทาง เดียวกันกับการตัดสินใจนั้นดังนั้นสมาชิกในทีมเลือกวิธีการ ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบิงคลี(Binkly) ผลการ วิจัยพบว่าองค์ประกอบสำคัญในการนำหลักการจัดการคุณภาพ โดยรวมไปใช้ได้แก่ การแบ่งหน้าที่การทำงานตามโครงสร้าง และการทำงานเป็นทีม ขณะเดียวกันมีการสื่อสารเพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ดีใน โรงเรียน รวมทั้ง โรงเรียนต้องสร้างความ เชื่อมั่นในการผลิตแก่ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้บริหารต้องเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลงสมาชิกทุกคนมีโอกาสผลัดเปลี่ยนกันเป็น ผู้นำผู้ตาม ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมทุกคนยอมรับความ สามารถของกันและกันรวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนปฏิบัติงาน ตามความสามารถที่ตนเองถนัดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของสุมาลี ชันฉันทิ เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเสริมสร้างพนักงานครูใน โรงเรียนประถมศึกษา พบว่าการกระจายอำนาจให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเป็นการเสริมสร้างพลังแนว ความคิดสำหรับพัฒนาองค์กรและยังพบว่าผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน ช่วยเสริมสร้างพลังการทำงานแก่ครูในโรงเรียนมีการนิเทศครู ให้รับรู้ องค์ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการทำงาน ครูมีความปรารถนาที่จะปรับปรุง และพัฒนา ตนเองให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีการจัดการความรู้ และพัฒนา ทักษะที่จำเป็น อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้ครูได้ศึกษาดูงาน หน่วยงานอื่น หรือเชิญวิทยากร จาก ภายนอกมาให้ความรู้เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้กับครูทำให้การบริหารมีคุณภาพ เพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา กระต่ายทอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยการเข้าอบรมการประชุม สัมมนา ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร โรงเรียนจะต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายในการสร้างผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มี เจตคติ มีทักษะมีประสบการณ์ในการบริหาร โรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพมีวิธีการสื่อสารอย่างหลากหลายกับบุคลากรใน หน่วยงานและบุคลากรภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งมีการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน สมาชิกในทีมมีการ สื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของเลนเคอร์ (Lenker) พบว่าพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องการ พัฒนาสัมพันธภาพที่สร้างขึ้นโดยอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็น เครื่องมือ และการติดต่อสื่อสารที่ดีจะให้ข้อมูลที่หลากหลาย เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพครู และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับนัยนาพน้อย พบว่าพนักงานมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับระดับความถี่ของการใช้วิธีการสื่อสารด้วย วาจาและการใช้วิธีการสื่อสารด้วยลายลักษณ์อักษรและวิธี การสื่อสารที่น้อยที่สุดคือการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี ด้าน ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิผลการสื่อสารภายใน องค์การอยู่ในระดับมากคือด้านการป้อนข้อมูลส่วนตัว/บุคคล ด้านประสานหล่อหลอมทางองค์การและด้านการสื่อสารอย่างไม่ เป็นทางการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสื่อสาร กับผู้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศของการสื่อสาร ด้านคุณภาพ ของสื่อที่ใช้ในองค์กร และด้านการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการ สนับสนุนและส่งเสริมและจัดให้มีการฝึกอบรม แนะนำ ช่วยเหลือการทำงานของบุคลากร สร้างขวัญ กำลังใจ แรง จูงใจ และความร่วมมือนร่วมใจในการทำงานกับทุกคนในองค์กร รวมทั้งประเมินตนเอง มีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบยอมรับ ผิด ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่น และศรัทธา ให้เกิดขึ้น การพัฒนาด้านเทคนิคการบริหารด้วยการอบรม สัมมนา ทำให้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความมั่นใจที่จะตัดสินใจในเรื่องราวต่างๆ ได้ดี ทำให้การบริหาร คุณภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากควรมี การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันอยู่ ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการ ดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของทีมที่ชัดเจน โดยให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน

การปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมของทีมให้เกิดขึ้นในองค์กร นั้นๆด้วยแล้วต้องมีหน่วยงานทบทวนการทำงานของโรงเรียน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการประเมินการ ทำงานเป็นทีมในหน่วยงานเป็นระยะๆเพื่อนำไปสู่การทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ศึกษาในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่าง จริงจังผู้บริหารใช้การบริหารแบบประชาธิปไตย โดยให้เกียรติผู้ ร่วมงาน ขอมรับฟังและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดง ความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหา ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมี ประสิทธิภาพมากขึ้นในโรงเรียน

3. จากการศึกษาการบริหารคุณภาพในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความ สัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันเนื่องจาก การบริหาร คุณภาพมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมาย ที่เห็นพ้องต้องกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารคุณภาพทุกด้าน กับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครการบริหาร คุณภาพกับด้านมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่ เห็นพ้องต้องกันมากที่สุดแสดงว่าผู้บริหารกำหนดแนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของครูอย่าง ชัดเจนผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตาราง การปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีการกำหนด วัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ทำให้มีคุณภาพในการบริหาร เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ของการวิจัยต่อไปในอนาคต ผู้วิจัย จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษการบริหารคุณภาพ TQA ใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของหน่วยงานราชการ

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาการ ทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีการบริหารและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊ค พอยท์ จำกัด. 2551.

ทรงวุฒิ ทาระสา, “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ”(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2549.

ปิยะ ทรัพย์สมบูรณ์, “ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2551.

ปัทมา สายสะอาด, “ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

สาธิต ทับทิม, “แนวทางพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2”(วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ,2551.

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. **คู่มือการนิเทศโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสู่การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2556 .

อัญชลี ประกายเกียรติ, “การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศของบัลคิริเป็นฐาน” (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

Davis Keith, Human, **Behavioral at work : Organization Behavioral**(New York:1979.

Deming Edward W., **Educational Administration** Belmont USA : Wadsworth, 2008.

Guillemette E.J., **Organizational Culture, Commitment and Effectiveness : An Empirical Investigation in a Hospital Setting** .New York : Nova University, 1992.

Katz, Daniel and Kahn, Robert L. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, 1978 .

Likert, Rensis. **New patterns of Management** .Tokyo: McGraw-Hillbook company, 1961.

Woodcock Mick, **Team Development Manual**, 2nd ed. Great Britain : Gower Publishing Co., 1989

