

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

วชิราภรณ์ ศรีพันธุ์¹ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

Retrieved 20-08-2024;

Revised 22-10-2024;

Accepted 16-12-2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 108 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้อำเภอเป็นชั้น ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และ ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ดัชนีความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความผูกพัน ด้านความเชื่อถือระหว่างกัน ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านทักษะในการเจรจา ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อถือระหว่างกัน ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทักษะในการเจรจา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา , การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพ

สังกัด¹ นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่อยู่: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

อีเมล: tookza25@gmail.com

สังกัด² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

Vachiraporn Sripunthabut¹ and Phornsak Sucharitrak²

Abstract

The objectives of this research were to 1) explore the needs of using developing effective teamwork for teachers in schools and 2) propose guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 108 schools under the Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1, obtained by stratified random sampling. Using districts as layers, there were 2 informants per school, consisting of 1 school administrator and 1 teacher, totaling 216 people and 6 experts. The research results indicated that: 1) The needs of using developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 as a whole, is at a high level. Good communication, clear goals, unified commitment, mutual trust, relevant skills, negotiating skills, internal and external support and appropriate leadership. 2) Guidelines for developing effective teamwork for teachers in schools under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 consisting of 8 areas: Clear goals, Relevant skills, Mutual trust, Unified commitment, Good communication, Negotiating skills, Appropriate leadership, and Internal and external support.

Keywords: Guidelines for developing, teamwork, Effectiveness

Affiliation¹ Student Educational

Address: Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: tookza25@gmail.com

Affiliation² Advisor Educational Muban Chombueng Rajabhat University

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบันเกิดขึ้นในหลากหลายมิติไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (ฤทัยชนก จริ่งจิตร, 2554, 6-7) ทำให้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ประเทศต่าง ๆ จึงเร่งเตรียมความพร้อมในการพัฒนากำลังคนให้สามารถรองรับผลจากการเปลี่ยนแปลงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, ก) ปัจจัยที่จะช่วยให้แต่ละประเทศสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการพัฒนาคน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทัวโลกจึงเร่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงและมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม ภูมิภาค และของโลก

ปัจจุบันสถานศึกษาจำนวนมากมุ่งพัฒนาโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (เอริค นที เลอนอบ, 2562, 1) โดยมีข้าราชการครูเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักในสถานศึกษาทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, 6) โดยสถานศึกษาที่สามารถทำให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันได้ สถานศึกษานั้นจะดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

พื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ประสบความสำเร็จหากปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้น “การทำงานเป็นทีม” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญ ปัจจุบันพบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษามีไม่มากนัก และยังไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ อาทิเช่น การปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่จะมีเพียงบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้นที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ครูขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน (สุภาพร กำภู ณ อยุธยา, 2561, 293)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู และจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบจุดอ่อนในหลายประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ดังเช่น ครูขาดความพร้อมความสนใจทางด้านทักษะการปฏิบัติงาน ครูมีการพัฒนาตนเองได้ไม่เต็มที่ ขาดการสื่อสารที่ดีและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

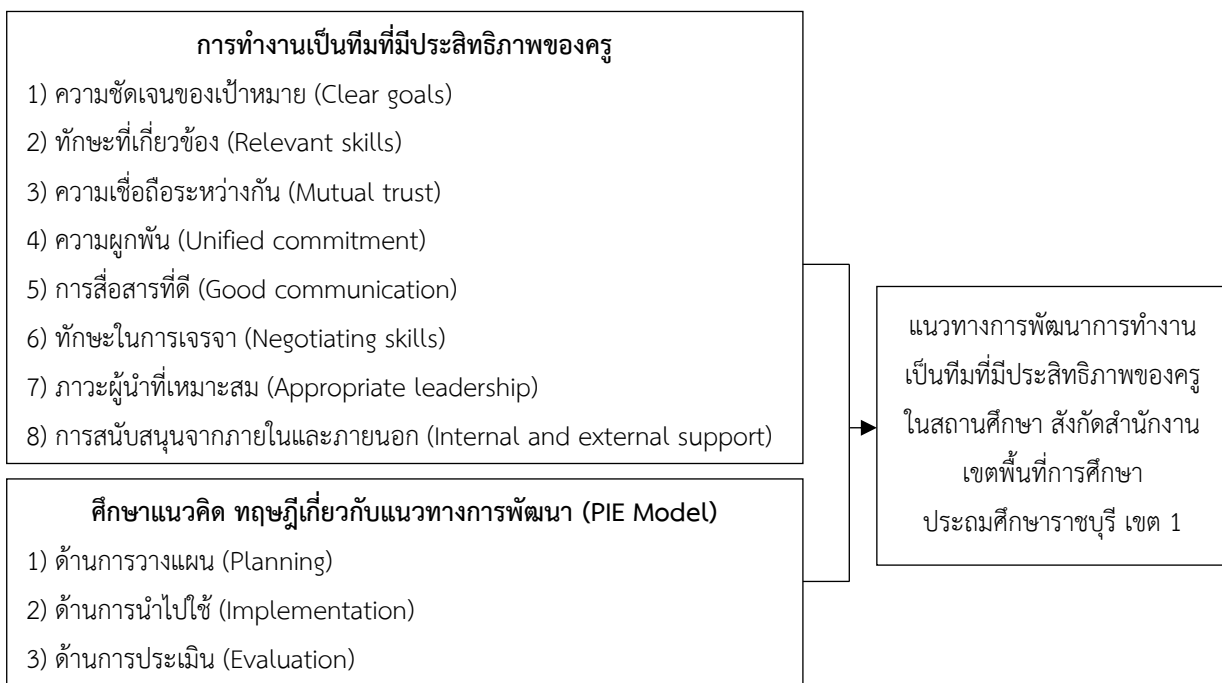
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ โรบินสัน และ โคลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2012, 360-361) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่กลุ่มคนที่มีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ประกอบด้วยหัวหน้าทีมและทีม ทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (Clear goals) 2) ทักษะที่เกี่ยวข้อง (Relevant skills) 3) ความเชื่อใจระหว่างกัน (Mutual trust) 4) ความผูกพัน (Unified commitment) 5) การสื่อสารที่ดี (Good communication) 6) ทักษะในการเจรจา (Negotiating skills) 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) และ 8) การสนับสนุนจากภายในและภายนอก (Internal and external support)

แนวทางการพัฒนา PIE Model ตามแนวคิดของ นิวบี, สเตฟพิช, เลย์แมน และ รัสเซล (Newby, Stepich, Lehman & Russell, 2011) 3 กระบวนการสำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) และ 3) การประเมินผล (Evaluation)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 175 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 108 แห่ง ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เฮนเดล (Hendel, 1977, 82) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม โดยจำแนกตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสวนผึ้ง อำเภอปากท่อ อำเภอจอมบึง อำเภอวัดเพลง และอำเภอบ้านคา จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

2. ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อให้ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวม 216 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) จำนวน 6 ข้อ รายละเอียดประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ซึ่งได้ศึกษาจากแนวคิดของ โรบินสัน และ คูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2012, 360-361) ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้มาตราประมาณค่า (Rating scale) มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------|
| 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (Clear goals) | 5 ข้อ |
| 2) ทักษะที่เกี่ยวข้อง (Relevant skills) | 5 ข้อ |
| 3) ความเชื่อถือนะหว่างกัน (Mutual trust) | 5 ข้อ |
| 4) ความผูกพัน (Unified commitment) | 5 ข้อ |
| 5) การสื่อสารที่ดี (Good communication) | 5 ข้อ |
| 6) ทักษะในการเจรจา (Negotiating skills) | 5 ข้อ |

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 5 ข้อ

8) การสนับสนุนจากภายในและภายนอก (Internal and external support) 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

1.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.3.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

1.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.3.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

1.3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

1.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1978) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับเท่ากับ .85 อ้างอิงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.4.2 ผู้วิจัยจัดทำเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสอบถามเป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถาม
- 1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง อำเภอละโว้งที่ตั้งของสถานศึกษา ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2.2 การวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, 89)

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์หาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ของ สุวิมล ว่องวานิช (2562, 279)

ขั้นที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

2.1 กลุ่มเป้าหมาย (ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์)

เพื่อให้ได้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ 1 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 แล้วนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.3.1 กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้องและครอบคลุมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อถือนระหว่างกัน ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทักษะในการเจรจา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

2.3.2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบที่กำหนด และนำร่างแบบสัมภาษณ์การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.3 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

2.4.2 ผู้วิจัยประสานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ และขอนัดหมายวันเวลา เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการเชิงเนื้อหา (Content analysis)

ขั้นที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามความเชี่ยวชาญ 1 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 อันดับ โดยใช้รูปแบบการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสองคู่ (Dual-response format) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีเกณฑ์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.3.1 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ให้สอดคล้องและครอบคลุมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

3.3.2 ดำเนินการสร้างแบบประเมิน และนำร่างแบบประเมินการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.3 จัดทำฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยส่งเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์ ส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โดยทำแบบสอบถามเป็น google form แนบไปด้วยเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม และกำหนดเวลาในการส่งกลับ หากล่าช้าผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาวิเคราะห์ โดยการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 คือฐานนิยม

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี รองลงมาคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านความผูกพัน ด้านความเชื่อถือนะหว่างกัน ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านทักษะในการเจรจา ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ด้านความเชื่อถือนะหว่างกัน ด้านความผูกพัน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านทักษะในการเจรจา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีประเด็นการอภิปราย 2 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สรุปได้ดังนี้

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ในด้านการสื่อสาร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาด้านการสื่อสาร และการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญในการนำแนวทาง หลักการ ทฤษฎีในการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครู เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ จันทน์ไข (2563) ได้ศึกษาแนวทางการสื่อสารเพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีม โรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 โดยภาพรวมพบว่า ปัญหาการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรพรรณ คิณิธิ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาการสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นทีมของครูมี 3 องค์ประกอบ 64 ตัวชี้วัด ผลการประเมินโดยรวมและรายด้านพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรณพัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน 50 แนวทาง ซึ่งมีประเด็นอภิปรายแนวทางที่ได้จากการวิจัยดังนี้

2. แนวทางการใช้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลเพื่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า

ด้านการสื่อสารที่ดี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการสื่อสารมีการพัฒนามาเรื่อย ๆ จากภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การทำงานเป็นทีมการสื่อสารในปัจจุบันซึ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรวางความคิดอย่างมีระบบเรียงใจความสำคัญที่ต้องการสื่อสารให้ชัดเจน เสริมสร้างความเข้าใจ ความตระหนักถึงความสำคัญจากการสื่อสารและประสานงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา โดยต้องสื่อสารให้ตรงประเด็นและต้องวิเคราะห์ผู้รับสารให้ดี เพราะอาจมีผลต่อนโยบายการบริหาร มุ่งเน้นความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงข้อมูล การสร้างกัลยาณมิตรในการสื่อสาร โดยใช้การทำงานเป็นทีมเพิ่มช่องทางในการติดต่อและการประชุม ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึง ประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการ ไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำ และบทบาทหน้าที่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเทรนต์ (Trent, 2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า การศึกษาครั้งนี้ได้สร้าง ผลการวิจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจภายในทีม และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ ปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ประสพการณ์ทำงานร่วมกันของทีมยังน้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการ ประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ไม่ดี ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายทุกครั้งที่จะทำงาน โดยให้ทุกคนที่ รับผิดชอบมีส่วนร่วมและมีมติเห็นชอบ ควรจัดประชุม PLC กลุ่มย่อยเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับ มอบหมาย มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงานของตนเองและผู้อื่น มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบของครูแต่ละคนให้ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่ดี และมีวินัยในตนเอง ควรให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะในการทำงานและสรุปผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ อนุปมะ นารายณ์ (Anupama Narayan, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมใน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อน เป็นทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ คิณธิ (2562, 94) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการประเมินแนวทางพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ก่อนการปฏิบัติงาน

ด้านความผูกพัน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมความรัก ความสามัคคี ผูกพันกันในการทำงาน เป็นทีม ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน โดย เน้นย้ำเรื่องการช่วยเหลือผู้อื่น และปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีใจรักในการทำงาน สร้างความตระหนักใน จรรยาบรรณวิชาชีพ การเสียสละอุทิศเวลาให้กับราชการและความเป็นครู ประกอบกับการส่งเสริมคณะครูในการ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและค่าตอบแทน เพื่อความมั่นคงในวิชาชีพของตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ควร ส่งเสริมการกระทำที่แสดงถึงการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่น ความจริงใจ และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โพลเก้า เนโต เบลอฟสกี และ เบเกอร์ (Polega, Neto, Brilowski, & Baker, 2019) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน: วิจัยเชิงสำรวจระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับ ครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นงานที่สำคัญ โดยพวกเขาแสดงให้เห็นว่าข้อจำกัดของเวลา ปัญหาความสัมพันธ์ และความแตกต่างระหว่างการสอนและประสบการณ์เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานเป็นทีม และผลการวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะใช้ความคิดริเริ่ม เช่น ตารางการปรับเปลี่ยนกิจกรรม การสร้างทีมงานและ

การพัฒนา เพื่อการทำงานเป็นทีมมีอาชีพ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุปมา นารายณ์ (Anupama Narayan, 2008) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าเพศ ประเภทของงานองค์ประกอบของงาน ชนิดของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดี จะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าถึงโครงสร้างของทีม และองค์ประกอบของทีมร่วมกัน การทำงานถึงจะมีประสิทธิภาพ

ด้านความเชื่อถือนระหว่างกัน ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้กับครู โดยต้องเชื่อมความสัมพันธ์ของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้ครูมีการติดต่อสื่อสารด้วยความจริงใจ แสดงความซื่อสัตย์และโปร่งใสในการทำงาน แสดงความเชื่อมั่นไว้วางใจคณะครูและบุคลากร รวมทั้งควรสร้างความเข้าใจกับครู มีการชื่นชมให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการเคารพในความแตกต่าง ความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้อื่น รวมทั้งให้เกียรติให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความสามารถของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ พิตโซ (Pitsoe, 2014) ได้ศึกษาทีมผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมอย่างไร: กรณีศึกษาในโรงเรียนในเขตคัมเวเก ประเทศยูกันดา พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสบความสำเร็จในทุกองค์กร ในกรณีที่ไม่มีการทำงานเป็นทีม ทีมต่าง ๆ จะล้มเหลวในการดำเนินการอย่างสุดความสามารถ การศึกษานี้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างที่มีจุดมุ่งหมายของครู 40 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับทุนช่วยเหลือจากรัฐบาล 10 แห่ง โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลโรงเรียน ประถมร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาชุมชน แบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบสำรวจใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาสิบแห่งในเขตคัมเวเก โดยจะพิจารณาการรับรู้และความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของหัวหน้าครูและครู ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมและผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอน ที่ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และสุดท้ายแนวทางที่สามารถนำมาใช้โดยทีมผู้บริหารโรงเรียน (SMTs) ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก SMT ส่งผลดีต่อคุณภาพการสอนและการเรียนรู้

ด้านทักษะที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานตามความเหมาะสมทุกทักษะวิชาชีพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยต้องมีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และควรแนะนำแนวทางให้คำปรึกษาในการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้าน

การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำ ได้เสนอแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 45 แนวทาง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ เทรนต์ (Trent, 2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า การศึกษาครั้งนี้ได้สร้างผลการวิจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจภายในทีม และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ประสพการณ์ทำงานร่วมกันของทีมยังน้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ไม่ดี ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะในการเจรจา ผู้บริหารต้องมีทักษะในการเจรจา เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้เหตุผลในการเจรจามากกว่าการใช้อารมณ์ ควรเจรจาสื่อสารให้ครอบคลุมให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และเป็นผู้ประสานงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการเจรจาให้ความไว้วางใจและวางแผนเตรียมการล่วงหน้าก่อนการเจรจาทุกครั้ง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ฝึกฝนทักษะในการเจรจาประสานความร่วมมือหรือความช่วยเหลือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุวรรณี คชเดช (2559) กล่าวว่า ทักษะการเจรจาช่วยในการปรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จ ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างทีมงานเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกของทีมงานนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกพร กระจำแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ นลินธัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ที่กล่าวว่า กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ควรมีทักษะในการเจรจาที่ดี มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ด้านการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ผู้บริหารควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมกันทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เข้ามามีส่วนคิด ตัดสินใจ ร่วมวางแผน และร่วมทำงาน เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมประสานความร่วมมือ เพื่อช่วยสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคีเครือข่ายภายนอกในการสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกอยู่เป็นประจำ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปารวี สยัดพานิช (2563) ที่กล่าวว่ากลุ่มคนทำงาน ที่มีความรับผิดชอบงานร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่กลุ่มคนเหล่านั้นต้องมีความรู้สึกร่วมและมีส่วนร่วมไปด้วยกัน การสร้างทีมงาน หมายถึงความพยายามที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนที่ต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสนับสนุนจากภายในและภายนอก และทำให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหา และหาทางออกในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมขาดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองให้ทันสมัย และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ยังไม่แสดงออกถึงความกระตือรือร้น การทำองค์กรให้น่าอยู่ และผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องเชื่อมั่นผู้อื่น มองผู้อื่นอย่างเท่าเทียม มองเห็นจุดดี จุดเด่น จุดแข็งของผู้อื่น และให้โอกาสผู้อื่นได้ลงมือทำ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำด้านความคิดนโยบายการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับต้องยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของ ประหยัด ชำนาญ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า 1) ผลการศึกษารองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 7 องค์ประกอบ 34 ตัวชี้วัด องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อรพรรณ คิณิธิ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการประเมินแนวทางพบว่าโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย 5 กระบวนการ คือ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 4) การดำเนินงาน นำแผนไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อดำเนินการปรับปรุงการพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ควรให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมของครูให้มีการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจำแสง, เอลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และ นลินธัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กร, *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11, 156-161.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2564). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยาวงศ์. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 5, 100-112.
- ประหยัด ชำนาญ และ สาคร อัมจักร. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17, 77-89.
- ปารวี สยัตพานิช. (2563). การจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.
- ฤทัยชนก จริงจิตร. (2554). *แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายเศรษฐกิจการพาณิชย์มหภาค.
- วิลาวัณย์ จันทร์ไข่ และ ทิปปพัฒน์ สันตะวัน. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41. *วารสารรายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือครั้งที่ 15*, 1307-1316.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษที่ 21 (ฉบับสรุป)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภาพร กำภู ณ อยุธยา. (2561). การพัฒนารอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนภัทรวดี หัวหินและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13, 290-301.
- สุวรรณี คชเดช. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ คิอินธิ และ ไพบุลย์ ลิ้มมณี. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 13.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษายาทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.

- Anupama Narayan. (2008). *Role of Assigned Team Goal in the Relationship Between Individual Difference Factors and Self-set Goal in a Pre-team Context*. Dayton: Wright State University.
- Cronbach, L. J. (1978). *Essentials of psychological testing*, (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Hendel, D. (1997). Statics AERA Mini Presentation, *American Educational Research Association*, 48, 82.
- Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., & Russell, J. D. (2006). *Educational Technology for Teaching and Learning*. (3rd ed.). New Jersey: Pearson Merrill. Prentice Hall.
- Pitsoe. (2014). How do school Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the School in the Kamwenge District, Uganda. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5, 138-145.
- Polega, M., Neto, R. d. C. A., Brilowski, R. and Baker, K. (2019). Principals and teamwork among teachers: an exploratory study. *Revista@ mbienteeducação*, 12(2), 12-32
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2012). *Management*, (11th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Trent. (2007). *Team cognition in intelligence analysis training a Dissertation*. Ohio State: The Ohio State University.