การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

THE TEAMWORK OF SUWANSATHUKIT SCHOOL GROUP UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

พลอยอัมพัน มาพิจาร[1]
PLOYAUMPAN MAPIJAN
นุชนรา รัตนศิระประภา[2]
NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 10 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการและครู จำนวนทั้งสิ้น 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การพัฒนาตนเอง บทบาทที่สมดุล การสื่อสารที่ดี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 11 แนวทาง คือ 1) จัดให้ความรู้เรื่องความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 3) สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ 5) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 6) พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี

[1]นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระหว่างทีมงาน 7) จัดสร้างระบบสารสนเทศของโรงเรียน 8) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 9) สร้างความสามัคคี 10) ฝึกให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และ11) สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเป็นทีมที่ดี

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม

Abstract

This research purposes were to identify; 1) the teamwork of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) the developmental guidelines of teamwork of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The population used in this research were 10 primary schools of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. The 4 respondents in each school were a school director or an assistant school director, a head of academic affairs department and 2 teachers with the total of 40. The 2 kinds of research instrument which were; a questionnaire about teamwork based on Woodcock's concept and an interview. The statistical used for analysis the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of the research were as follow :

1. The teamwork of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and individual, was at a high level. Ranking by arithmetic mean from maximum to minimum were to; sound procedures, sound inter-group relation, clear objective and agree goals, individual development, balanced roles, good communications, appropriate leadership, support and trust, regular review, openness and confrontation and co-operation and conflict.

2. There were 11 developmental guidelines of teamwork of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 which were to; (1) provide the knowledge management about co-operation and conflict management (2) do manual of work description clearly (3) build the chance to exchange learning and working with each others. (4) participate in organizational development (5) develop team working (6) improve good communication skill among teams (7) create an information system of school (8) arrange facilities in operation (9) establish cohesiveness (10) train school personnel to be good leader and follower, and (11) construct awareness and understanding on being a good member in team.

KEY WORD : THE TEAM WORKING

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์เพราะเป็นกระบวนการสร้างความเจริญพัฒนาศักยภาพทั้งด้านคุณลักษณะผู้นำ การปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างความคิดเจตคติความสามารถและความรับผิดชอบให้แก่มนุษย์ รัฐจึงต้องใช้กระบวนการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของประชาชนเพื่อให้ประชาชนรู้จักพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเป็นมิติขององค์รวมจากปัจจัยในทุกๆด้าน ที่จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยทัดเทียมกันทั้งความอยู่ดีกินดีจากการเติบโตทางเศรษฐกิจ สิทธิเสมอภาคทางการศึกษา การเมือง ความยุติธรรมในทางกฎหมาย สุขภาพอนามัยในสภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลพิษ การศึกษาที่สร้างคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางที่เปลี่ยนแปลงในการพัฒนาด้วยมิติแห่งคุณภาพชีวิตนี้เท่านั้นที่จะช่วยประคับประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, **2545-2559**: คำนำ)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มีบทบัญญัติให้มีสภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำแนวทางและเสนอแนะเพื่อให้เกิดการปฏิรูปประเทศในด้านต่างๆ และ“การศึกษา” เป็นด้านหนึ่งที่ต้องดำเนินการให้มีการปฏิรูปเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว ซึ่งมีปรากฏเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตราต่างๆ ในร่างรัฐธรรมนูญด้วยเช่นกัน ดังตัวอย่าง มาตรา ๕๒ พลเมืองย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับการศึกษาที่มีคุณภาพและหลากหลายอย่างทั่วถึง เพื่อการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ความถนัด และศักยภาพของแต่ละบุคคล ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา สายสามัญและสายอาชีพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ รัฐมีหน้าที่ต้องจัดการศึกษาอบรมและส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน เพื่อให้ประชาชนเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาทางเลือก และการศึกษาประเภทอื่นที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนมีศีลธรรม มีการพัฒนาจิตใจ และปัญญา หรือมาตรา ๒๘๖ ให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย, 2559: 6) การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เห็นการทำงานของผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่ต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการอย่างแท้จริง จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับความสนใจและ นำมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการระดมความคิดในการแก้ปัญหาสำคัญที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะภายในทีมมักประกอบไปด้วย บุคลากรที่มีมุมมองหลากหลาย ซึ่งก่อให้เกิดการคิดและการแก้ปัญหา รวมทั้งวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ และยังสามารถกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาขีดความสามารถและ สนับสนุนให้เกิดการเติบโตตามสายอาชีพทางอ้อมอีกด้วย ดังนั้นสถานศึกษาถือเป็นองค์การหนึ่ง ที่มีบุคลากรหลากหลายความสามารถมารวมตัวกัน และในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆได้นั้น จึงต้องอาศัยความ

ร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีมที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นเป็นสมรรถนะหลักที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนพึงมี (กิตติกร คัมภีรปรีชา, 2557) กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจก่อตั้งขึ้น เพื่อพัฒนาให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2552 โดยการรวมกลุ่มกันของโรงเรียนที่อยู่ ใกล้เคียงตามสภาพทางภูมิศาสตร์ ปริมาณโรงเรียนและการคมนาคมเป็นหลัก รวมทั้งสิ้น 10 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนทุ่งคอก โรงเรียนวัดดอนมะนาว โรงเรียนวัดเทพพิทักษ์ โรงเรียนบ้านหนองวัลย์ เปรียง โรงเรียนวัดศรีเฉลิมเขต โรงเรียนบ้านบัวขาว โรงเรียนบ้านโป่ง โรงเรียนบ้านหนองจิก โรงเรียนวัดทุ่งเข็น และโรงเรียนอนุบาลเตือนจิตร เมื่อมีการรวมกลุ่มกันในการดำเนินการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การจะต้องมีความรู้สึกว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ได้มาซึ่งความสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงมีภาระหน้าที่ที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นภายในองค์การ และเป็นส่วนสำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมมีความสำคัญในฐานะส่วนหนึ่งของทีม จากการที่ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในคณะกรรมการของกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ ได้มีการเข้าร่วมประชุมกลุ่มในหลายครั้ง และได้มีการสัมภาษณ์ประธานกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ พบปัญหาว่า เมื่อผู้บริหารทั้ง 10 โรงเรียน รวมตัวกันผู้บริหารแต่ละคนล้วนมีภาวะความเป็นผู้นำด้วยกันทั้งสิ้น เมื่อมีประเด็นใดมาให้ปรึกษาหารือกัน หลายครั้งที่ไม่ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนในวันที่มีการนัดหมายกันประชุม เพราะขาดบทบาทที่สมดุล ไม่เข้าใจในบทบาทที่ตนมี ไม่เคารพการตัดสินใจของประธานกลุ่มมักมีข้อโต้แย้งอยู่เสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโรงเรียน ยังขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงาน มีการประสานงานที่คลาดเคลื่อน ไม่ดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่มซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากงบประมาณในกลุ่มไม่เพียงพอ และที่สำคัญขาดการสื่อสารที่ดี ในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ตรงกันทั้งภายในกลุ่มเอง หรือการนำไปถ่ายทอดยังโรงเรียนของตน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่ตรงตามเป้าหมาย กระบวนการทำงานเป็นทีมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีหลายแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาปัญหา และความต้องการจากสภาพความเป็นจริง จากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ พร้อมแหล่งข้อมูลต่างๆ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำ

โครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัย ต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการวิจัย จากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) และนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการร่างรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จัดพิมพ์ และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

2. ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการจำนวน 1 คน และครูจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 40 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน (ปัจจุบัน)

2. ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) ดังนี้

2.1 บทบาทที่สมดุล (balanced roles) หมายถึง การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน

2.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน(clear objective and agreed goals) หมายถึง ทีมงานจะมีความมั่นคงและปฏิบัติงานได้มีคุณภาพเพียงใดปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือการมีวิธีการไปสู่เป้าหมายร่วมกันทีมต้องรู้ว่ากำลังทำอะไรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย

2.3 การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (openness and confrontation) หมายถึง การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพสมาชิกภายในทีมจะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันความสนใจและปัญหาต่างๆโดยปราศจากความกลัวการเยาะเย้ยหรือการแก้เผ็ดใดๆไม่เคยมีทีมไหนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สมาชิกภายในทีมไม่มีความเข้าใจกัน

2.4 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน(support and trust) หมายถึง การสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติแล้วต้องไปด้วยกันจะมีคุณค่าอย่างมากกับบุคลิกภาพของความสัมพันธ์ของมนุษย์ เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะอยู่ได้

2.5 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (cooperation and conflict) หมายถึง ความร่วมมือคือการที่แต่ละคนถูกมอบหมายงานและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานที่เขาทำและพร้อมที่จะแบ่งปันทักษะรวมทั้งสารสนเทศกับคนอื่นๆ ใช้ความคิดทุกคนในทีมโดยจะเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองถ้าหากการไว้ใจกันและการเปิดเผยไม่มีในทีมแล้วความร่วมมือก็จะไม่เกิดขึ้น

2.6 การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (sound procedures) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ประสบการณ์เดิมทักษะในการทำงานและทัศนะคติส่วนบุคคลดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ

2.7 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลและสนับสนุนให้บุคคลอื่นให้ทำงานได้อย่างกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.8 การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) หมายถึง การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงานช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น

2.9 การพัฒนาตนเอง (individual development) หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง

2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (sound inter-group relation) หมายถึงความสำเร็จของทีมย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าหากขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มหรือบุคคลความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมก็จะมีอุปสรรคหรือยากลำบากขึ้น

2.11 การสื่อสารที่ดี (good communications) หมายถึง การติดต่อสื่อสารคือการส่งข้อความหรือเรื่องราวจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งซึ่งอาจเป็นคนๆเดียวหรือหลายคนเพื่อให้ผู้นั้นทราบข้อความดังกล่าวแต่การติดต่อสื่อสารที่ดีต้องไม่หยุดเพียงเท่านี้การติดต่อสื่อสารที่ดีและจะได้ผลสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้รับสารรับข้อความนั้นได้ถูกต้องและเข้าใจอย่างถ่องแท้และมีปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมต่อไปตามที่ผู้ส่งข้อความนั้นจะให้มีด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถาม (questionnaire) และ 2) แบบสัมภาษณ์ (interview form) มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามออกแบบให้มี 2 ตอน ดังนี้

<u>ตอนที่ 1</u> ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามสถานภาพ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน (ปัจจุบัน)

<u>ตอนที่ 2</u> สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) โดยออกแบบเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

(Likert, s five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ แนวทางการการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบสอบถามผู้วิจัยนำเครื่องมือของชาฤนี เหมือนโพธิ์ทองที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย 2) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ โดยมีขั้นตอนของแต่ละประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาแล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเครื่องมือของชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- coefficient) เท่ากับ .935 มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลในแบบสอบถาม นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 ไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน ซึ่งมีตำแหน่งเป็นประธานกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ 1 คน และรองประธานกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ 2 คน

ขั้นตอนที่ 3 รวมรวมแบบสัมภาษณ์ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ จำนวน 10 โรง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

2. จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบ และรวมคะแนนแบบสอบถามในฉบับที่สมบูรณ์

3. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)

2. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean :)-และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน-(standard deviation : S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970: 190)

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และครู จำนวน 165 คน รวม 178 คน โดยได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมา 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนในกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ลำดับสาม คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และลำดับสุดท้าย คือ อายุ 20-30 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

สำหรับตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งครู มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และลำดับสุดท้ายมีน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ลำดับสาม คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และลำดับสุดท้ายมีน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(N=10)

ด้าน / ที่	การทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	บทบาทที่สมดุล	4.16	0.60	มาก
2	วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	4.18	0.59	มาก
3	การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหา	4.09	0.69	มาก
4	การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	4.13	0.66	มาก
5	ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	4.09	0.66	มาก
6	การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม	4.24	0.60	มาก
7	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.16	0.58	มาก
8	การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.62	มาก
9	การพัฒนาตนเอง	4.17	0.64	มาก
10	ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.21	0.60	มาก
11	การสื่อสารที่ดี	4.16	0.64	มาก
รวม		**4.16**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.16, **S.D.**=0.63) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากร กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยดังนี้ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{x}$ =4.24, **S.D.**=0.60) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{x}$ =4.21, **S.D.**=0.60) วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ($\bar{x}$ =4.18, **S.D.**=0.59) การพัฒนาตนเอง ($\bar{x}$ =4.17, **S.D.**=0.64) บทบาทที่สมดุล

(=4.16, S.D.=0.60) การสื่อสารที่ดี (=4.16, S.D.=0.60) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (=4.16, S.D.=0.58) การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (=4.13, S.D.=0.66) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (=4.13, S.D.=0.62) การเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (=4.09, S.D.=0.69) และความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (= 4.09, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.58-0.69 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

จากแบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน โดยดำรงตำแหน่งประธานกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ 1 คน และรองประธานกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ 2 คน แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีทั้งสิ้น 11 แนวทาง คือ 1) จัดให้ความรู้เรื่องความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 3) สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ 5) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 6) พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีระหว่างทีมงาน 7) จัดสร้างระบบสารสนเทศของโรงเรียน 8) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 9) สร้างความสามัคคี 10) ฝึกให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และ11) สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเป็นทีมที่ดี

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจนำโดยประธานกลุ่ม ได้มีการพัฒนากลุ่มอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยนำทฤษฎีการจัดการของ ฟอลเลต (Follett) มาปรับใช้กับการบริหารงานของกลุ่ม ดังนี้ 1) ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงานเพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย 3) การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น สบายใจในการทำงาน 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ 5)แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด 6) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่าง

สมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกันด้วยหลักทฤษฎีที่นำมาปรับใช้กับการทำงานของกลุ่มในช่วงที่ผ่านมา จึงทำให้ผลการวิจัยที่ได้อยู่ในระดับมาก และเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากขึ้น โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการบริหารมากขึ้นกว่าเดิม บุคคลและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำและร่วมแก้ปัญหา เน้นหลักการกระจายอำนาจ การสร้างความตระหนักให้ครูได้รู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้ครูได้เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องอาศัยพลังจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงาน เป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงาน เป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพชร พึ่งย้อย ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงาน เป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองปรัชญ์ บือราแง ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ ผลของการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน

2. แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ข้อสรุปและข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 11 แนวทาง ดังนี้ 1)) จัดให้ความรู้เรื่องความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีโอกาสได้พูดคุยเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน 2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3) สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ

ร่วมกัน 4) มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ บุคลากรในองค์การทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 5) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ที่จะบริหารการทำงานในทีม เพื่อนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 6) พัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดีระหว่างทีมงาน การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการที่จะทำให้ทีมเกิดความเข้าใจ และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน 7) จัดสร้างระบบสารสนเทศของโรงเรียน เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นและเชื่อมโยงข้อมูลเก่าและข้อมูลใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน 8) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเครือข่ายอินเตอร์เน็ต อุปกรณ์ในสำนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องเขียน เป็นต้น 9) สร้างความสามัคคี ทีมงานที่ดีจะต้องมีความสามัคคีกัน เพราะความสามัคคีจะนำพาไปสู่ผลสำเร็จของงาน 10) ฝึกให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ในบางสถานการณ์บางครั้งบุคลากรต้องเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่กันเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับความถนัดในงานของแต่ละคน 11) สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเป็นทีมที่ดี บุคลากรต้องเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และเชื่อว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองปรัชญ์ บือราแง ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศในองค์การ ผลของการวิจัย พบว่า ความแตกต่างและความหลากหลายของสมาชิก เช่น อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู เชื้อสะอาด พบว่า พนักงานครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้งทำให้มีการไว้ใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็น การแก้ไขความขัดแย้งการยอมรับฉันทามติและประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สคริปเนอร์และคณะ (Scribner and others) เอมเมอริค และเบนนิคมีเจอร์ (Emmerik and Brennikmeijer) พบว่า การประสานงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณค่าในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นประธานกลุ่มสุวรรณสาธุกิจ และผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาครูให้มีการสารสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลูกฝังเจตคติที่ดีในการทำงาน มีการประสานความคิดที่แตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียน เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมให้สมาชิกในทีมแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีมอย่างสร้างสรรค์

2. ผู้บริหารควรจัดการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรในการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปลูกฝังความเสียสละบุคลากรของโรงเรียน ให้เกิดความรักความผูกพันกับองค์กรโดยให้ยึดมั่นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกาลังใจให้บุคลากรของโรงเรียนเพื่อให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรท่านอื่นทันทีเมื่อต้องการความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และมีศักยภาพเต็มที่เพื่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร สร้างข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริงในการปฏิบัติงาน สร้างความสามัคคี ความเชื่อใจและไว้วางใจ ให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกหน่วยงานในองค์กรจัดกิจกรรมที่สามารถบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

รายการอ้างอิง

กิตติกร คัมภีรปรีชา. **ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกิดกับการทำงานเป็นทีม.** เข้าถึงเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.supervisorunit.net/wp-content/uploads/2014/10/teanwork.pdf

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 15, ฉบับพิเศษ (2556): 1.

ปองปรัชญ์ บือราแง. “การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ.” วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2556.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549.

วิกานดา เกษตรเอี่ยม. **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2. **ระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน**. เข้าถึงเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2559. เข้าถึงได้จาก http://www.sp2.go.th/sp2/images/News/2559/11/1/1.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย ปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา).** กรุงเทพฯ: ๒๑ เซ็นจูรี่ จำกัด, 2559.

Elaine, Biech. **The Pfeiffer book of successful team-building tools Best of the annuals.** California: John Wiley & Sons, 2008.

Keith, Davis. **Human Behavioral at work : Organization behavior.** McGraw-Hill Publishing Co, 1981. Keith, Davis. **Human Behavioral at Work : Organization Behavioral**. New York : -1979.

Lunenburg, Fred C., and Allan V. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices.** 5th ed. CA: Wadsworth Publishing, 2007.

Mayo, Elton. **The Human Problems of Industrial Civilization.** Boston : Harvard University, 1954.

Northouse, Peter G. **Leadership: Theory and Practice**. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc., 2004.

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