

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ

TEAMWORK OF TEACHERS IN BANKLONGWAN SCHOOL

สุทัตตา ภัคดีเรือง¹

Sutatta Pukdeeruang

นพดล เชนอักษร²

Nopadol Chenaksara

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนบ้านคลองวาฬจำนวน 18 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 13 คน พนักงานราชการครูจำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน ทั้งนี้ โดยใช้ประชากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เป็นพหุแนวทาง โดยมี 9 ด้าน อยู่ในระดับมากซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริม มีทั้งหมด 153 แนวทาง และมี 2 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนามีทั้งหมด 33 แนวทาง

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this individual study were to determine 1) the teamwork of teachers in Banklongwan school, and 2) strategies to promote and development teamwork among the teachers in Banklongwan school. The population consist of 18 staff members (excluded the researcher) from Banklongwan school, included 1 school director, 13 teachers, 1 employee teacher, and 3 contract teachers. The population served as the unit of analysis. The research instruments included an opinionnaire and a questionnaire. The statistical used comprised of frequency, percentage, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of teamwork among teachers in Banklongwan school was found to be high. Analysis of both overall and individual aspects revealed that 9 aspects of teamwork were at a high level, ordered by frequency from highest to lowest: Clear objective and agree goals, appropriate leadership, good communication, Co-operation and conflict, regular review, sound intergroup relation, balanced roles, Support and trust, and Sound procedures. 2 aspects were identified at a moderate level, listed in order of frequency from highest to lowest: Individual development and openness and confrontation.

2. The strategies to promote and development teamwork among teachers in Banklongwan school were multiple approaches. Nine aspects, with a total of 153 methods, were identified as having a high level of support for promotion. Two aspects, with a total of 33 methods, were identified as having a moderate level of support for development.

Keywords : Teamwork

บทนำ

ในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Economy) การติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคลถึงบุคคล หรือบุคคลกับกลุ่มบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการติดต่อสื่อสารสมัยใหม่ ส่งผลให้การติดต่อสื่อสาร เป็นไปอย่างง่ายและรวดเร็ว มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องใช้การติดต่อสื่อสารประสานงานกับทุก ๆ ฝ่าย ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร จำเป็นต้องใช้ความรวดเร็วในการติดต่อประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งในกระบวนการแก้ไขปัญหาที่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือกระบวนการการทำงานเป็นทีม

ยุกส์ (Yukl) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสมาชิกเป็นผู้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง³ ในองค์กรแต่ละองค์กร มีบุคลากรหลากหลายความสามารถ รวมกลุ่มกัน มีการติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรรวมถึงการพัฒนาประเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้น การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในองค์กร ทีมส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก และความไว้วางใจ ทีมมักจะให้มุมมองที่เป็นเอกลักษณ์ในการทำงาน ความคิดที่เกิดขึ้นเอง และความคิดสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้บริหารงานให้ประสบความสำเร็จ การสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานฝ่ายต่าง ๆ⁴ ให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุคสมัยเทคโนโลยีก็ของค์การเสมือนจริง (virtual organization) เป็นยุคที่เครือข่ายขององค์กรเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรในโรงเรียนสามารถ ทำงานของตนเองให้สำเร็จผ่านระบบคอมพิวเตอร์ได้ โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์ (Social Interaction) ร่วมกันกับบุคลากรภายในโรงเรียนลดน้อยลง ส่งผลทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ขาดกระบวนการทำงานเป็นทีม เมื่อมีการทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้งานลดประสิทธิภาพลง สังคมการทำงานเป็นแบบสังคมกัมมหน้า (Social Ignore) หรือสังคมที่มีการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากันลดน้อยลง การติดต่อกันประสานงานแบบเผชิญหน้า (Face to face) ลดน้อยลง กลายเป็นการติดต่อกัน ผ่านทางรูปแบบออนไลน์หรือประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน Zoom, Google Meet และ Skype เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสังคมยุคดิจิทัล (Digital Economy) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูภายในโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ลดประสิทธิภาพการทำงานทางการสื่อสาร การติดต่อประสานงาน การทำงานร่วมกันภายในทีม บางครั้งอาจส่งผลให้การสื่อสารผิดพลาด จนกลายเป็นข้อขัดแย้งภายในองค์กร⁵

บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถ และทักษะที่แตกต่างกัน ภายในทีมงาน มีการแบ่งงาน มีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการจัดระบบการทำงาน ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นเทคนิคสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันทำงานในองค์กรนั้น ย่อมทำให้องค์กร ดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่สำคัญ เป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเหตุนี้ผู้บริหารและครูควรให้ ความสนใจและให้ความสำคัญ ต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ไว้เป็นข้อมูลเพื่อส่งเสริม พัฒนาการบริหารของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ทีมเกิดความร่วมมือกัน สามัคคีกัน

³ Gary Yukl, *Leadership in Organization* (Essex: Pearson Education Limited, 2013), 253 -259.

⁴ Michael Mumford, *Handbook of Organizational Creativity*, (Academic Press, 2012), 65.

⁵ โรงเรียนบ้านคลองวาฬ , แผนเผชิญเหตุสถานการณ์โควิด – 19 ของโรงเรียนบ้านคลองวาฬ , หน้า 14 .

เกิดการดำเนินงานเป็นทีมแบบมีประสิทธิผล ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการส่งเสริม และปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ
2. เพื่อทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬเป็นพหุแนวทาง

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย บุคลากรของโรงเรียนบ้านคลองวาฬจำนวน 18 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 13 คน พนักงานราชการครูจำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน ทั้งนี้ โดยใช้ประชากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมครู โดยผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (Balance roles) 2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals) 3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust) 5. ด้านการสนับสนุนและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures) 7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) 9. ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) 10. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) 11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication)⁶

⁶ Mike Woodcock, *Team Development Manual*, 2nd ed. (Great Britain: GowerPublishing Co., 1989), 75-116.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มี 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้แบบประเมินการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดค่าตอบไว้ (forced choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยมีคำถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ในแต่ละด้านประกอบไปด้วย การทำงานเป็นทีมของ วู้ดค็อก (Woodcock) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมไว้ 11 ด้าน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาจากแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ในตัวแปรที่มีค่าคะแนนความถี่อยู่ในช่วงน้อยกว่าคะแนนความถี่ในช่วงมาก และ เสนอแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ในตัวแปรที่มีค่าคะแนนความถี่ในช่วงคะแนนมากกว่าคะแนนความถี่ในช่วงน้อย และ ถ้าคะแนนความถี่ในช่วงปานกลางมีมากที่สุดจะไม่พิจารณาในด้านนั้น

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สามารถตรวจสอบและวัดได้ตามขอบเขตของการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีเครื่องมือ 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 คือแบบสอบถามความคิดเห็นและ ฉบับที่ 2 คือ แบบสอบถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับที่ 1 มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น มีรายละเอียดการพัฒนา 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ชั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมครู ของ เปรมฤดี บุญยืน ซึ่งมีค่าความ สอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97⁷ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(a-coefficient ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) และผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามส่วนปลายเปิดจากขอบเขตของการวิจัย และได้ผ่านความเห็นชอบของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา

⁷ เปรมฤดี บุญยืน, “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 110-111.

ฉบับที่ 2 ได้แก่ แบบสอบถามที่พัฒนาจากแบบสอบถามความคิดเห็น ฉบับที่ 1 มีรายละเอียดการพัฒนา ดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามแนวทาง เพื่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ในตัวแปรที่มีในตัวแปรที่มีค่าคะแนนความถี่ในช่วงน้อยมากกว่าคะแนนความถี่ในช่วงมาก และ เสนอแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ในตัวแปรที่มีค่าคะแนนความถี่ในช่วงคะแนนมากกว่าคะแนนความถี่ในช่วงน้อย และ ถ้าคะแนนความถี่ในช่วงปานกลางมีมากที่สุดจะไม่พิจารณาในด้านนั้น โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือฉบับที่ 1

1. การวิเคราะห์ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ ระดับการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ตามจำนวนความถี่ที่มากที่สุดในแต่ละระดับ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือฉบับที่ 2

การวิเคราะห์ แนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา (content analysis) จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนบ้าน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัย วิเคราะห์โดยใช้ความถี่(f)และร้อยละ (%) จากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวม

(N=18)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	<i>f</i> (%)			ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล	9 (50.00)	7 (38.89)	2 (11.11)	มาก
2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	12 (66.67)	4 (22.23)	2 (11.11)	มาก
3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า	4 (22.22)	9 (50.00)	5 (27.78)	ปานกลาง
4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน	8 (44.44)	7 (38.89)	3 (16.67)	มาก
5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	10 (55.55)	5 (27.78)	3 (16.67)	มาก
6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	8 (44.44)	7 (38.89)	3 (16.67)	มาก
7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	12 (66.67)	5 (27.78)	1 (5.56)	มาก
8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	10 (55.55)	5 (27.78)	3 (16.67)	มาก
9) ด้านการพัฒนาตนเอง	6 (33.33)	10 (55.56)	2 (11.11)	ปานกลาง
10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	10 (55.55)	5 (27.78)	3 (16.66)	มาก
11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	12 (66.67)	4 (22.22)	2 (11.11)	มาก
รวม	9 (50.00)	6 (33.33)	3 (16.67)	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งมีค่าเท่ากัน ($f = 12, \% = 66.67$) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ($f = 10, \% = 55.55$) 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ($f = 9, \% = 50.00$) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมซึ่งมีค่าเท่ากัน ($f = 8, \% = 44.44$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($f = 10, \% = 55.56$) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ($f = 9, \% = 50.00$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ พบว่าการสอบถาม 11 ด้าน มีผลสรุปรายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามเพื่อที่จะได้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริม 9 ด้าน สำหรับด้านที่อยู่ในระดับมาก และเพื่อการพัฒนา 2 ด้าน สำหรับด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.1 แนวทางการส่งเสริม มีจำนวน 9 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล สรุปแนวทางการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม
2. ผู้บริหารพิจารณาคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถของครู

ด้านที่ 2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้อง กับเป้าหมาย สรุปแนวทางการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสร้างเสริมความตระหนักแก่ส่วนรวมไปสู่เป้าหมายที่วางแผนไว้
2. ผู้บริหารจัดประชุมประจำเดือน เพื่อกำหนดงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ด้านที่ 4 ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน สรุปแนวทางการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. มีการประชุมวางแผนให้คณะครูร่วมแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการทำงานร่วมกัน
2. ลงมือปฏิบัติตามการประชุมและการวางแผนงานที่วางไว้ร่วมกัน โดยพร้อมเพรียงกัน

ด้านที่ 5 ความร่วมมือและความขัดแย้ง สรุปแนวทางการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. สร้างค่านิยมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้คณะครูเล็งเห็นถึงความสำคัญของผลลัพธ์
2. เปิดโอกาสให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ด้านที่ 6 ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม สรุปลักษณะการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ลงมติความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และลงมือปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ โดยมีครูผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

2. สร้างความตระหนักให้แก่คณะครูในการตั้งใจในการทำงานต่างๆ ให้เห็นถึงความสำคัญของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

ด้านที่ 7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สรุปลักษณะการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ทำหน้าที่ ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

2. ผู้บริหารหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนวทางในการแก้ปัญหางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 8 ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สรุปลักษณะการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. คณะครูวิเคราะห์ SWOT ในการทำงานตลอดปีการศึกษา

2. ให้คณะครูเขียน PDCA การทำงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขงานในปีการศึกษาถัดไป

ด้านที่ 10 ด้านสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม สรุปลักษณะการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมครู เพื่อให้คณะครูสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. เปิดโอกาสให้คณะครูได้ร่วมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายใน

ด้านที่ 11 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี สรุปลักษณะการส่งเสริมได้ ดังนี้

1. คณะครูใช้ช่องทางเทคโนโลยีที่เสถียรภาพที่ทันสมัยติดต่อสื่อสารกัน

2. มีช่องทางการกระจายข่าวสารที่หลากหลาย

2.2 แนวทางการพัฒนา มีจำนวน 2 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า สรุปลักษณะการพัฒนาได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร

2. ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันในการทำงาน

ด้านที่ 9 ด้านการพัฒนาตนเอง สรุปลักษณะการพัฒนาได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มาให้ความรู้กับคณะครูภายในโรงเรียนเพิ่มเติม

2. ผู้บริหารจัดทำแผนงบประมาณสำหรับคณะครูในการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ในแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬอยู่ในระดับปานกลาง จากผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้ทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลีกคำ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ วิตค็อก (Woodcock) เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของตน ครูได้รับมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกันและครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม และครูที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถต่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งมีค่าเท่ากัน ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และครูสามารถดำเนินบทบาทของตนในแต่ละวันงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมีค่าเท่ากัน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของครูและมอบหมายงานไม่ซ้ำซ้อน ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและไม่สับสน ผู้บริหารพิจารณาคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความสามารถของครู และมีการกำกับติดตามและอำนวยความสะดวกตามขั้นตอนการปฏิบัติงานและจัดทำสรุป ประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านบทบาทที่สมดุล อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ครูยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน และครูร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเท่ากัน ครูรับทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน และครูมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีค่าเท่ากัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีความเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารจัดการประชุม โดยหาข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากการตรวจสอบข้อมูลสถิติเดิมในเรื่องของแผนปฏิบัติงาน แผนบุคลากร คณะกรรมการทดสอบระดับชาติ O-Net เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาองค์ประกอบ ของแนวทางการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจำนวน 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความถี่สามลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ การกำหนดเป้าหมายการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก

1.3 ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูให้การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ครูให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ครูเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ครูพร้อมที่จะร่วมมือกันในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารวางแผนการดำเนินงานจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยให้คณะครูผลัดเปลี่ยนกันในการแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาองค์ประกอบ ของแนวทางการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจำนวน 7 องค์ประกอบ

1.4 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกัน ครูที่มีทัศนคติ ค่านิยมต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้และครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งมีค่าเท่ากัน ครูในโรงเรียนร่วมมือกันในการทำงาน และครูร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งมีค่าเท่ากัน ครูไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่ง และครูใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งมีค่าความถี่เท่ากัน ผลการวิจัยพบว่า

ครูในโรงเรียนมีความสามัคคี สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ถึงแม้จะมีทัศนคติและความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผู้บริหารวางแผนงานให้คณะครูผลัดเปลี่ยนในการแสดงความรับผิดชอบ จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถของครูในการปฏิบัติงานต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้ร่วมกันวางแผน ครูปฏิบัติงานตามกระบวนการ และขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผน ครูมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ โรงเรียนจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนกระบวนการทำงานอย่างชัดเจนและถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้โดยเกิดอุปสรรคน้อยที่สุด ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ลงมติดูความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และลงมือปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ โดยมีครูผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และเสียสละในการทำงาน ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน และผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้กระจ่างชัดได้ว่าผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ มีความมุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียนได้ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงแสดงท่าทางกริยา และคำพูดอย่างเหมาะสม และชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หล้าคำ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นได้ ครูมีการทบทวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ครูสามารถตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนในการปฏิบัติงานของตนได้และครูสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และครูสามารถควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเท่ากับครูรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความสนใจในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยทบทวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ครูเขียนการสะท้อนคิดจากประสบการณ์ในการทำงานตลอดปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพันธ์ มาพิจารณา ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการทบทวนการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีความสามัคคีและผูกพันกัน และครูช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป ซึ่งมีค่าเท่ากัน ครูให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และครูยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ซึ่งมีค่าเท่ากัน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนส่งผลให้ครูเกิดความสามัคคี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูได้ร่วมเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา และสรุปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพันธ์ มาพิจารณา ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ และครูรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึงซึ่งมีค่าเท่ากับ ครูสามารถสื่อข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง ครูสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูได้นำเสนอความคิดเห็นของตนเอง และนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูสามารถแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย ครูสามารถทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย และครูสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกันได้ ซึ่งมีค่าเท่ากับ ครูสามารถเผชิญหน้ากันได้อย่างเปิดเผย และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูสามารถ อภิปราย และวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดกว้างทางความคิดของคณะครูให้ทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการเปิดเผยต่อกัน และเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนอาจมีงานที่ตรงความต้องการความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน แต่ในปัจจุบันครูยังไม่สามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกันได้เท่าที่ควร ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.11 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ โรงเรียนจัดการอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความเหมาะสม โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนมีการจัดการอบรมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำมาปรับปรุงงานบริหารและการสอนในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนยังมีการพัฒนาครูโดยการอบรม หรือให้ความรู้เพิ่มเติมที่ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ มีทั้งแนวทางในการส่งเสริมทั้งหมด 153 แนวทางและแนวทางในการพัฒนาทั้งหมด 33 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพัน มาพิจาร ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 11 แนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. โรงเรียนควรมีการจัดประชุมอบรมอย่างสม่ำเสมอในหลาย ๆ รูปแบบเพื่อให้ครูแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน
2. โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เปิดกว้างให้ครูสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกันได้
3. โรงเรียนควรมีการประชุมครูจัดแบ่งฝ่ายงานและโครงการให้ครูได้รับผิดชอบโครงการ ตามความเหมาะสม และส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของครู

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). *เรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย] มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เปรมฤดี บุญยืน. (2558). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา]*. 110-111.

พุทธพงศ์ หลักคำ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]*.

พลอยอัมพัน มาพิจาร. (2559). *การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร]*. ง.

โรงเรียนบ้านคลองวาฬ. (ม.ป.ป.). *แผนเผชิญเหตุสถานการณ์โควิด – 19 ของโรงเรียนบ้านคลองวาฬ*. หน้า 14.

ภาษาอังกฤษ

Gary Yukl. (2013). *Leadership in Organization (Essex: Pearson Education Limited)*. 253 -259.

John W. Best and James V. Kahn. (2006). *Research in Education*. 10th ed. Massachusetts: Pearson Education Inc.

Mike Woodcock. (1989). *“Team Development Manual”*, 2nd ed. Great Britain: GowerPublishing Co.

Michael Mumford. (2012). *“Handbook of Organizational Creativity”*. Academic Press.

Mohamad Johdi Salleh, Bakare Kazeem Kayode. (2014). "An analysis of teachers' perceptions towards teamwork," *ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH* Online Open Access publishing platform for Management Research Volume 4 Issue 3.