

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร
TEACHER'S TEAMWORK OF SCHOOLS IN TALINGCHAN
AREA OFFICE UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Received : 22 March 2025

Revised : 8 April 2025

Accepted : 10 April 2025

อัญชิษฐา เชียงนิยม¹

Anchittha Chiangniyom

ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์²

Sakdipan Tonwimonrat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ โรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์การทำงานเป็นทีมของครู ตามแนวคิดของยูกัล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นพหุแนวทาง ซึ่งยกตัวอย่างในแต่ละด้านได้โดยสังเขปดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดเป้าหมายและวางแผนกลยุทธ์การทำงานร่วมกัน 2) การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ครูเข้ารับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเหตุฉุกเฉินและการจัดทำแผนฉุกเฉิน 4) การจัดกิจกรรมและการอบรมเกี่ยวกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อให้ครูสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายภายนอก 5) การสำรวจความต้องการของครูเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความ

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Master student in Division of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Advisor, Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: olemorning@gmail.com

เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน 6) การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู 7) ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อทัศนคติที่ดีต่อกัน 8) ครูออกแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและประชุมทบทวนผลงาน 9) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและระดมความคิดในกระบวนการแก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม

Abstract

The purposes of this individual study were to determine 1) Teacher's teamwork of schools in Talingchan Area Office Under Bangkok Metropolitan Administration. and 2) The guidelines for developing the teacher's teamwork of schools in Talingchan Area Office Under Bangkok Metropolitan Administration. The population consisted of 16 schools. The informants comprised 3 individuals per school, including 1 school director, 1 academic department head, and 1 teacher, totaling 48 participants. The research instruments were an opinionnaire and a structured interview according to the Yukl's concept. The statistical analysis were frequency, percentages, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that:

1) Teacher's teamwork of schools in Talingchan Area Office Under Bangkok Metropolitan Administration was high overall.

2) The guidelines for developing the teacher's teamwork of schools in Talingchan Area Office Under Bangkok Metropolitan Administration, it was found that there were many approaches. Examples in each area can be briefly given as follows: 1) School directors encourage teachers to set goals and plan work strategies together. 2) Teacher professional development through training and knowledge exchange via Professional Learning Communities (PLC). 3) Teachers receive expert training on emergency management and developing emergency plans. 4) Organizing activities and training on educational networks to help teachers build relationships with external networks. 5) Surveying teachers' need to procure materials and equipment that are appropriate for the schools' context. 6) Organizing relationship-building activities and open communication to foster good relationships among teachers. 7) Teachers are involved in decision-making and communicate regularly to foster positive attitudes toward each other. 8) Teachers design clear work plans and hold meetings

to review their performance. 9) School directors encourage teachers to participate in work and to brainstorm in a collaborative problem-solving process.

Keyword : teamwork

บทนำ

ระบบการศึกษาของประเทศไทย ถือเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของประชากรในชาติ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของประเทศจำเป็นต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศไทย (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3, 2563) การดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา โดยมีการรวมกลุ่มบุคลากรในโรงเรียนจัดตั้งเป็นทีมเพื่อดำเนินงานภายในโรงเรียน เนื่องจากการจัดการศึกษาในโรงเรียนเกิดความเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเนื่องมาจากเป้าหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียน มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีปฏิบัติงานของครู และต่อกระบวนการศึกษาเรียนรู้ ของนักเรียน ดังนั้นการดำเนินงานโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับทีมจึงถือได้ว่าเป็นพลังที่จะสามารถนำไปสู่การสร้าง ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนได้ ทีมในโรงเรียน อาจมีลักษณะเป็นทีมที่จัดตั้งหลากหลายลักษณะตามจุดมุ่งหมายของบุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาท เป็นที่ปรึกษา รวมทั้งการอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุน (ภิญโญ มนุสศิลป์, 2559) สถานการณ์ด้าน การศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้ ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอน และขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ สิ่งจูงใจ และสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น การลาออกและการโอนกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครู ส่งผล กระทบต่อการขาดแคลนครูผู้สอน โครงสร้างการบริหารมีหลายระดับ ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความ ล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติยังขาดประสิทธิภาพขาดการสื่อสารเชิงรุก (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2566) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน พบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้ โครงสร้างของสำนักงานเขตตลิ่งชัน เป็นจุดอ่อนในเรื่องความเป็นราชการที่มีสายการบังคับบัญชาที่มากมาย ซ้ำซ้อนอยู่ รวมถึงความเป็นระบบราชการที่อาจทำให้เกิดความล่าช้า และบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ ภารกิจตามนโยบายเร่งด่วนที่นอกเหนือจากภารกิจประจำ (สำนักงานเขตตลิ่งชัน, 2566) จากสภาพปัญหา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัด

กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน (ข้อมูลปีการศึกษา 2566)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของยุกัล (Yukl) เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำประเด็นคำถามจากแบบสอบถามความคิดเห็น ตอนที่ 2 ที่มีค่ามัธยฐานเลขคี่น้อยที่สุด มาตั้งเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ตามแนวคิดของยุกัล (Yukl) มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดโดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่คณะศึกษาศาสตร์ออกให้ ส่งไปยังโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามความคิดเห็น พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็น
4. ผู้วิจัยนำประเด็นคำถามจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดมาตั้งเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็น และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นแต่ละฉบับ และนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สำหรับแบบสัมภาษณ์ เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร

(n = 48)

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน	4.35	0.54	มาก
2	ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท	4.27	0.53	มาก
3	การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร	4.21	0.56	มาก
4	การประสานงานภายนอกองค์กร	4.22	0.58	มาก
5	ทรัพยากรและการสนับสนุน	4.20	0.69	มาก
6	ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ	4.21	0.65	มาก
7	ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร	4.33	0.60	มาก
8	รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน	4.18	0.56	มาก
9	ความหลากหลายของสมาชิก	4.32	0.60	มาก
รวม		4.25	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) ด้านความหลากหลายของสมาชิก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.60) ด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.56) ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65) ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.69) และด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมอยู่ในช่วง 0.53-0.69 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยจึงนำมาเป็น

ประเด็นปัญหาในการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นพหุแนวทาง โดยมีแนวทางการพัฒนา 9 ด้าน จำนวน 41 แนวทาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (2563) โดยการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่กรุงเทพ โดยครูในโรงเรียนสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ของงาน มีการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกัน ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมให้ครูได้ค้นหาความถนัดและพัฒนาทักษะของตนเอง โดยผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับทักษะและความสามารถของครู ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงาน และมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับองค์กรภายนอก ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันวางแผนในการใช้ทรัพยากรสำหรับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือ ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพร คำเถียร (2559) เรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โกศล (2560) เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา พิไลกุล (2560) เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร รายงานพบว่า

1.1 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทและความพยายามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิซพร คำเถียร (2559) เรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (member skills and role clarity) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาวิชาชีพจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านที่ถนัดให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้น และการพัฒนาทักษะในด้านที่ไม่ถนัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2560) เรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบทบาทที่สมดุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความร่วมมือและมีการประสานงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งมีการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิซพร คำเถียร (2559) เรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูเข้าร่วมอบรมกับเครือข่ายการศึกษาช่วยให้โรงเรียนมีการประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิซพร คำเถียร (2559) เรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนการใช้

เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2560) เรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม มีบรรยากาศการทำงานที่มีความไว้วางใจกัน มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน และมีการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โกศล (2560) เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2560) เรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน ช่วยให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2559) เรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการออกแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยคณะครูดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความถูกต้องในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร ทองดำ (2560) เรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2559) เรื่อง

แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นพหุแนวทาง โดยแยกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน (commitment to task objectives and strategies) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน และมีการวางแผนกลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างมีการประชุมที่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น 3) การประเมินและติดตามผลความก้าวหน้าการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูอย่างทั่วถึง 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลสำหรับครูที่มีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ พบว่า ครูได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานวัตถุประสงค์เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของโรงเรียน

2.2 ทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท (member skills and role Clarity) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูมีทักษะความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ถึงแม้ว่างานที่ทำงานยากและซับซ้อน มีแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการฝึกอบรม 2) การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู 3) การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีของครู การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับครู และสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) ครูได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ออนไลน์ เข้าร่วมสัมมนา และเข้าร่วมกิจกรรมที่พัฒนาความรู้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจให้ครูในการทำงานที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยการดิชมที่สร้างสรรค์มีประโยชน์ต่อการพัฒนา และการให้รางวัลด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา พิไลกุล (2560) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูสามารถทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนได้ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ ในกระบวนการสอนและการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุมพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ พบว่า การได้รับการชื่นชมจากหัวหน้างานของตน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่างานที่ได้รับมอบหมายจะยากเพียงไหนก็สามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

2.3 การจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร (internal organization and coordination) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูสามารถจัดทำแผนฉุกเฉินเพื่อรับมือกับเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นได้ มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเหตุฉุกเฉิน จากผู้เชี่ยวชาญมาจัดประสบการณ์ให้ความรู้ คำแนะนำในการจัดการเหตุฉุกเฉิน 2) การใช้ผลการประเมินความเสี่ยงในการกำหนดมาตรการในการรับมือเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น 3) ครูร่วมงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนในการจัดทำแผนฉุกเฉินที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งทีมครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบการวางแผนเหตุฉุกเฉิน และตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2560) ได้ทำการศึกษการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการบริหารมากกว่าเดิม บุคคลและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน มีการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนา มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.4 การประสานงานภายนอกองค์กร (external coordination) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้เป็นสมาชิกเครือข่ายที่ดี สามารถติดต่อประสานงานกับภายนอกองค์กรได้ มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง 1) การจัดกิจกรรมและการอบรมเกี่ยวกับเครือข่ายการศึกษาให้ครู 2) การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร เพื่อให้ครูสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ครูได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก 4) การส่งเสริมให้ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2560) ได้ทำการศึกษการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการฝึกอบรมของครู บุคลากรทางการศึกษา ในกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมแต่ละหลักสูตร และความถนัดและสนใจของครูทุกคน

2.5 ทรัพยากรและการสนับสนุน (resources and political support) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนา 7 แนวทาง ดังนี้ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การสนับสนุนด้านการจัดหาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย 3) การอบรมและพัฒนาทักษะของครูเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ครูสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ 5) ครูได้รับทุนสำหรับการพัฒนาโครงการการศึกษาหรือวิจัยที่สนใจ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมเครือข่ายการศึกษา 7) การติดตาม การประเมินผล และการตรวจสอบสภาพการใช้งานของวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพร คำเถียร (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนตั้งอยู่กลางเมืองหลวง

ศูนย์กลางของความทันสมัย การได้รับแรงสนับสนุนจากต้นสังกัดเองก็มีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการทำงานเป็นทีมนี้การได้รับการสนับสนุนจัดสรรทรัพยากรและความต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่นนั้นมีความจำเป็น

2.6 ความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ (mutual trust, cohesiveness, and cooperation) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน 2) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 3) ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูและกำหนดหัวหน้งานอย่างชัดเจนในการวางแผนงานร่วมกัน 4) มีการประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของงาน และประชุมสรุป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพร คำเถียร (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและลูกน้องที่ดี มีความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน สามารถปรึกษาปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ พบว่า การจัดอบรมภายในองค์กรเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารถือเป็นการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในระยะยาว เพื่อลดการมีปัญหาด้านความสัมพันธ์และส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย

2.7 ประสิทธิภาพและศักยภาพขององค์กร (collective efficacy and potency) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูมีทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน ครูเข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครู 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครู 4) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของครูที่ได้รับมอบหมายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ทางโรงเรียนได้มีการเปิดโอกาสให้ความรู้กับครูในเรื่องการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โกศล (2560) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างกว้างขวาง เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของทีมให้เกิดการทำงานอย่างคล่องตัว การสร้างทีมงานเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในการแสวงหากลยุทธ์และวิธีการเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาทีมงานให้เกิดการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ได้ในที่สุด

2.8 รูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน (accurate, shared mental models) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการทบทวนผลงานหลังการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ครูมีการออกแบบแผนงาน กำหนดแนวทางและรูปแบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2) ครูปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน 3) การประชุมทบทวนผลงานหลังการปฏิบัติงานด้วยการสรุปข้อเท็จจริง ข้อผิดพลาด ปัญหาที่พบ เพื่อร่วมกันวางแผนในการแก้ไขและปรับปรุงในการดำเนินงานครั้งถัดไป 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ทองดำ (2560) ได้ทำการศึกษาการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารกำหนดแนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.9 ความหลากหลายของสมาชิก (member diversity) ประเด็นที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบร่วมมือ มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ไขปัญหา 2) มีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาที่พบ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหา และการระดมความคิดในกระบวนการแก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสปรึกษาหารือ ดำเนินงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะจากครูในกระบวนการแก้ไขปัญหา 4) การประเมินผลความสำเร็จหลังการแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันทา พิไลกุล (2560) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมภาพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้ พบว่า ครูมีการประชุมร่วมปรึกษาหารือพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ยังมีการวางแผนในการทำงานที่เป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ของภาระงาน ด้านประสิทธิภาพและ

ศักยภาพขององค์กร ด้านความหลากหลายของสมาชิก ด้านทักษะของสมาชิกและความชัดเจนของบทบาท ด้านการประสานงานภายนอกองค์กร ด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร ด้านความไว้วางใจ ความสามัคคี และความร่วมมือ ด้านทรัพยากรและการสนับสนุน และด้านรูปแบบความคิดที่ถูกต้องร่วมกัน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.53-0.69 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสามารถยกตัวอย่างในแต่ละด้านได้โดยสังเขปดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูกำหนดเป้าหมายและวางแผนกลยุทธ์การทำงานร่วมกัน 2) การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ครูเข้ารับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเหตุฉุกเฉินและการจัดทำแผนฉุกเฉิน 4) การจัดกิจกรรมและการอบรมเกี่ยวกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อให้ครูสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายภายนอก 5) การสำรวจความต้องการของครูเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมตามบริบทของโรงเรียน 6) การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู 7) ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อทัศนคติที่ดีต่อกัน 8) ครูออกแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและประชุมทบทวนผลงาน 9) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและระดมความคิดในกระบวนการแก้ไขปัญหาแบบร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้ครูได้วางแผนและตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน มีการประเมินและติดตามผลความก้าวหน้าการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการฝึกอบรม การสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูค้นหาความถนัด พัฒนาทักษะในด้านที่ไม่ถนัดและจำเป็นต่อการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งทีมครู เพื่อเข้ารับการอบรมจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเหตุฉุกเฉิน มีการประเมินความเสี่ยงในการกำหนดมาตรการในการรับมือเหตุฉุกเฉิน ครูร่วมงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หน่วยงานภายนอก และชุมชนที่สามารถให้การสนับสนุนในการจัดทำแผนฉุกเฉิน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมและการอบรมเกี่ยวกับเครือข่ายการศึกษา ทักษะการสื่อสาร และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เพื่อพัฒนาความร่วมมือด้านการศึกษา โดยการสร้างเครือข่ายและมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก

5. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูในการสนับสนุนด้านการจัดหาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย โดยไม่มีการปิดบังข้อมูล และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูมีเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม

7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูผ่านการจัดกิจกรรมสร้างทีม และกิจกรรมที่กระตุ้นการทำงานร่วมกัน

8. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรออกแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และร่วมกันประชุมทบทวนผลงานหลังการปฏิบัติงานด้วยการสรุปข้อเท็จจริง ข้อผิดพลาด ปัญหาที่พบ เพื่อร่วมกันวางแผนในการแก้ไข และปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขปัญหา มีการประชุมวิเคราะห์ปัญหา การระดมความคิดเห็น พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะจากครูในกระบวนการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัดกรุงเทพมหานคร เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตอื่น ๆ

รายการอ้างอิง

ณิชาพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิภาพร ทองดำ. (2560). การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(1), 125-137.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/113814/88426>

ภิญโญ มนุสศิลป์. (2559). การพัฒนาทีมงาน WORK TEAM DEVELOPMENT. เอกสารประกอบการสอน

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ศิริพร โกศล. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล)

สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนันทา พิไลกุล. (2560). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

เครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2564-2569. ส่วนนโยบายและแผนการศึกษา.

https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/733121162622f13a8649479.63703332.pdf

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2566 สำนักงานการศึกษา.

https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/1800089933630db956be1a39.51186525.

สำนักงานเขตตลิ่งชัน. (2566). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.2566 สำนักงานเขตตลิ่งชัน.

https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/58/2566/ITA/O08/O8_66_01.

อุมพร พันธุ์ศรี และอุไร สุทธิแย้ม. (2565). แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด

กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพใต้. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(7), 299-312.

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255242/173080>

Best, John W. (2006). *Research in Education*. 10th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall.

Likert, Rensis. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.

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