

การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

The Teamwork of Teachers in Basic Educational Institutions
under the Secondary Educational Service Area Office Surin

สุทภาพ คบหมู¹, สุพจน์ แสงเงิน², พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ³

สุภาพ วิเศษศรี⁴, และ บัญชา สุริยะสุขประเสริฐ⁵

Sutaporn Khobmoo¹, Supod Sangngern², Pichai Suriyasookprasert³

Suphap Wisetsri⁴, and Bancha Suriyasookprasert⁵

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

Graduate School, Rajapark Institute, Thailand

E-mail: tumtamzeed@gmail.com

Received June 21, 2024; Revised July 30, 2024; Accepted August 20, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 337 คน ซึ่งได้จากตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที และสถิติเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน และ 3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน พบว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมและรายบุคคลให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจในทีม ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีม มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น ช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน และการสร้างความไว้วางใจ ไม่มุ่งร้ายและมีเมตตาต่อกัน ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจกันและ
เกิดความเชื่อมั่นในทีม และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the teamwork of teachers in Basic Educational Institutions; 2) to compare the teamwork of teachers in Basic Educational Institutions classified by the work experience and the size of the educational institutions; and 3) to study guidelines for developing the teamwork of teachers in Basic Educational Institutions under the Secondary Educational Service Area Office Surin. The samples were selected from 337 people who were teachers, resulting from Krejcie and Morgan's comparison table. The instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using the statistical package for social sciences (SPSS) consisting of percentage, mean score, standard deviation, and the hypothesis test using T-test and F-test. The findings found that: 1) The teamwork of teachers overall was at the highest level. 2) The comparison of the teamwork of teachers, classified according to the work experience, revealed that overall and individual were significantly different at the level of .05, and according to the size, educational institutions revealed that overall and individual were not different, and 3) Guidelines for developing the teamwork of teachers revealed that setting team and individual goals, and communication creates understanding in the team. Letting teammates express their honest opinions, having good human relations in the team, participating in activities organized by educational institutions, building trust among teammates, and being kind to each other to help build understanding and confidence for effective teamwork.

Keywords: teamwork; basic educational institutions; the secondary educational service area office Surin

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องพัฒนาด้านการศึกษาให้เป็นอันดับแรก เพราะการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Office of the National Education Commission, 2010) อนึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีทักษะที่สำคัญจำเป็น และมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Office of the Education Council, 2017)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครู ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของครูที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพราะการทำงานต่าง ๆ ล้วนต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Office of the Basic Education Commission, 2010) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่หน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ ตระหนักถึงความสำเร็จในงานมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์กร นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยให้งานที่ซับซ้อนสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Rattana & Chookhampaeng, 2020)

ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในปัจจุบันพบว่า มีจุดอ่อนหลายประการ ด้านครูและบุคลากร ดังนี้ 1) บุคลากรขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานเป็นหมู่คณะ จึงทำให้ขาดการประสานงานที่ดี 2) บุคลากรขาดแคลน ไม่เพียงพอ 3) ครูและบุคลากรขาดความตระหนักในการทำงาน 4) ครูสอนไม่ตรงวิชาเอกในโรงเรียนขนาดเล็ก 5) ครูและบุคลากรยังไม่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (The Secondary Educational Service Area Office Surin, 2023)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจ ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะ คือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (share goals) บุคคลที่มารวมกันต้องมีวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่ม มีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (participation) บุคคลที่มารวมกลุ่มกันจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง 3) การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม (inter-group communication) บุคคลที่มารวมกลุ่มกันจะต้องมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อช่วยในการทำงานร่วมกัน 4) การร่วมมือประสานกันในกลุ่มบุคคล (collaboration) ต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จ 5) การตัดสินใจร่วมกันของบุคคลที่มารวมกลุ่มกัน (decision making) จะต้องมีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกันระดับใดระดับหนึ่ง 6) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (share benefit) เป็นการจัดสรรผลตอบแทน ซึ่งกลุ่มจะได้รับจากการทำงานร่วมกัน (Khaemmani, 2002) และสอดคล้องกับหลักการการทำงานเป็นทีมของ Varney (1977) ที่ได้เสนอหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ คือ 1) บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเข้าใจต่อกัน 2) เข้าใจทักษะของทีม บทบาททั้งหมดในหน้าที่ขององค์การ 3) เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ 4) มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกันเป็นอย่างมาก 5) เข้าใจในกระบวนการกลุ่ม พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด 6) มีแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 7) ความสามารถในการใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์มากกว่าทำลาย 8) มีความร่วมมือประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน

ลดการแข่งขันเพื่อเอาชนะกัน 9) การเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่มในการทำงานร่วมกันกับกลุ่มอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และ 10) มีความรู้สึกในด้านการกระทำต่อกันและกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานในองค์กร โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการติดต่อกันระหว่างสมาชิกการทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือสนับสนุนกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ (Nonthasi, 2022)

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ในการส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถพิเศษ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ซึ่งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวของบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล มาร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (Kongphruew, 2020)

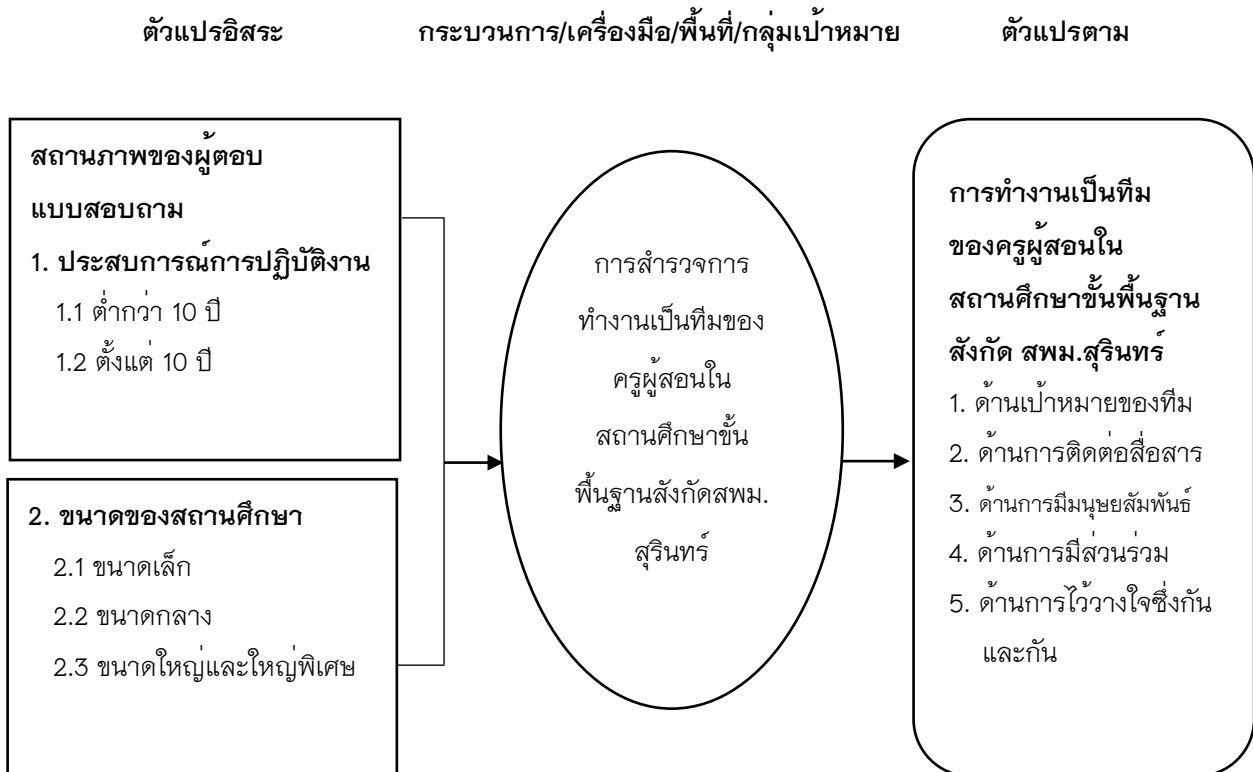
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน มีผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นกลาง มีความไว้วางใจกันและกัน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า มีกระบวนการทำงานที่ดี เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม โดยต้องช่วยเหลือกันและกัน เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีในการทำงานเป็นทีม (Chaichotiranan, 2008)

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทัศนคติและมุมมองที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป้าหมายของทีม เกี่ยวข้องกับทิศทางการทำงานของทีมที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน การติดต่อสื่อสาร เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่สมาชิกในทีมต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความเข้าใจต่อการทำงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล

มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกับการร่วมมือกันของผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายของทีม และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกี่ยวข้องกับความรู้สึกระหว่างบุคคลหรือสมาชิกในทีม ที่มีความศรัทธาเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ความเป็นจริง ความรู้ความสามารถ และความเมตตากรุณาในการทำงานร่วมกัน โดยมีการแสดงออกซึ่งความเต็มใจ และการเชื่อถือศรัทธาในผู้อื่นในทีม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของนักวิชาการและนักการศึกษา ประกอบด้วย Woodcock (2016), McCloskey & Maas (1998), Romig (1996), Umsin (2017), Wongrot (2017), Phao-at (2016), and Chaichotiranan (2008) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมแต่ละด้าน และได้สรุปเป็นแนวคิด โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 85 โรงเรียน จำนวน 2,701 คน (The Secondary Educational Service Area Office Surin, 2023)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Silpcharu, 2020) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 337 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 3 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .966

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองโรงเรียนพนมดงรักวิทยาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2563: 416–417) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ .966

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 1) หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) 2) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1) การทดสอบค่าที (t – test) 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA)

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และวัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์เพื่อขอเก็บข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลประเด็นการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเสนอความคิดเห็นตามประเด็นข้อคำถามจากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) เป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่ และผู้ให้ข้อมูลต่างคนจะยังได้ข้อมูลเหมือนเดิมหรือไม่
2. นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปของข้อความ โดยการจัดกลุ่มประเด็น ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ และตีความหมายของข้อมูลที่ได้ นำเสนอเชิงพรรณนาและความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	ระดับการทำงานเป็นทีม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.49	.45	มาก
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.51	.44	มากที่สุด
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.71	.36	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.61	.42	มากที่สุด
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.72	.37	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.61	.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$, S.D.=.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x}=4.72$, S.D.=.37) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเป้าหมายของทีม ($\bar{x}=4.49$, S.D.=.45)

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

- 1) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี		โดยรวม		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.36	.43	4.59	.44	4.49	.45	-4.966*	.000
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.44	.43	4.56	.45	4.51	.44	-2.517*	.012
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.64	.41	4.78	.32	4.71	.37	-3.676*	.000
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.54	.44	4.68	.39	4.62	.42	-3.023*	.003
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.62	.40	4.80	.35	4.72	.38	-4.386*	.000
ค่าเฉลี่ย	4.51	.36	4.68	.34	4.61	.36	-4.327*	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ		โดยรวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.48	.38	4.44	.39	4.51	.52	4.49	.45
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.57	.35	4.42	.36	4.52	.52	4.51	.44
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.76	.32	4.76	.33	4.68	.41	4.72	.37
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.65	.37	4.62	.38	4.60	.47	4.62	.42
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.74	.34	4.79	.34	4.69	.41	4.72	.38
รวม	4.64	.30	4.60	.28	4.60	.42	4.61	.36

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = .36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

สัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = .37) รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = .38) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเป้าหมายของทีม ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = .45)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การทำงาน เป็นทีม	ขนาด เล็ก		ขนาด กลาง		ขนาดใหญ่และ ใหญ่พิเศษ		โดยรวม		F	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านเป้าหมาย ของทีม	4.48	.38	4.44	.39	4.51	.52	4.49	.45	.642	.527
2. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	4.57	.35	4.42	.36	4.52	.52	4.51	.44	2.370	.095
3. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์	4.76	.32	4.76	.33	4.68	.41	4.72	.37	2.004	.136
4. ด้านการมี ส่วนร่วม	4.65	.37	4.62	.38	4.60	.47	4.62	.42	.524	.593
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	4.74	.34	4.79	.34	4.69	.41	4.72	.38	1.789	.169
รวม	4.64	.30	4.60	.28	4.60	.42	4.61	.36	.426	.653

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1) กำหนดเป้าหมายของทีมและรายบุคคลให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ สร้างความเข้าใจร่วมกันและให้ความช่วยเหลือกันภายในทีม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ทีมกำหนดไว้ 2) การสื่อสารที่สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจในทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา จะสามารถสร้างทีมงานที่มีศักยภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน การลดอคติและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้สามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ความเคารพ ช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน ร่วมแก้ปัญหา ประสานงานด้วยความมุ่งมั่น สนับสนุนและส่งเสริมทักษะความสามารถรายบุคคล และดำเนินงานไปในทิศทางที่เดียวกัน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของทีมที่ตั้งไว้ 5) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ การไม่มุงร้ายและมีเมตตาต่อกัน จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจกันและเกิดความเชื่อมั่นในทีม ทำให้การทำงานร่วมกันจะเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูผู้สอนยึดเป้าหมายของทีมเป็นหลักของขั้นตอนในการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของทีมมากกว่าส่วนบุคคล มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึงในสถานศึกษา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความปรารถนาดี และจริงใจต่อกันในการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดี มีความเมตตากรุณาในการทำงานร่วมกัน โดยมีการแสดงออกซึ่งความเต็มใจ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า 1) กำหนดเป้าหมายของทีมและรายบุคคลให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ สร้างความเข้าใจร่วมกันและให้ความช่วยเหลือกันภายในทีม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ทีมกำหนดไว้ 2) การสื่อสารที่สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจในทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา จะสามารถสร้างทีมงานที่มีศักยภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในทีมจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน การลดอคติและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้สามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ความเคารพ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมแก้ปัญหา ประสานงานด้วยความมุ่งมั่น สนับสนุนและส่งเสริมทักษะความสามารถรายบุคคล และทำงานไปในทางเดียวกัน เป็นไปตามเป้าหมายของทีมที่ตั้งไว้ 5) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ การไม่มุงร้ายและมีเมตตาต่อกัน จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจกันและเกิดความเชื่อมั่นในทีม ทำให้การทำงานร่วมกันจะเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Umsin (2017) ได้ศึกษาการทำงาน

เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Kophon (2019) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

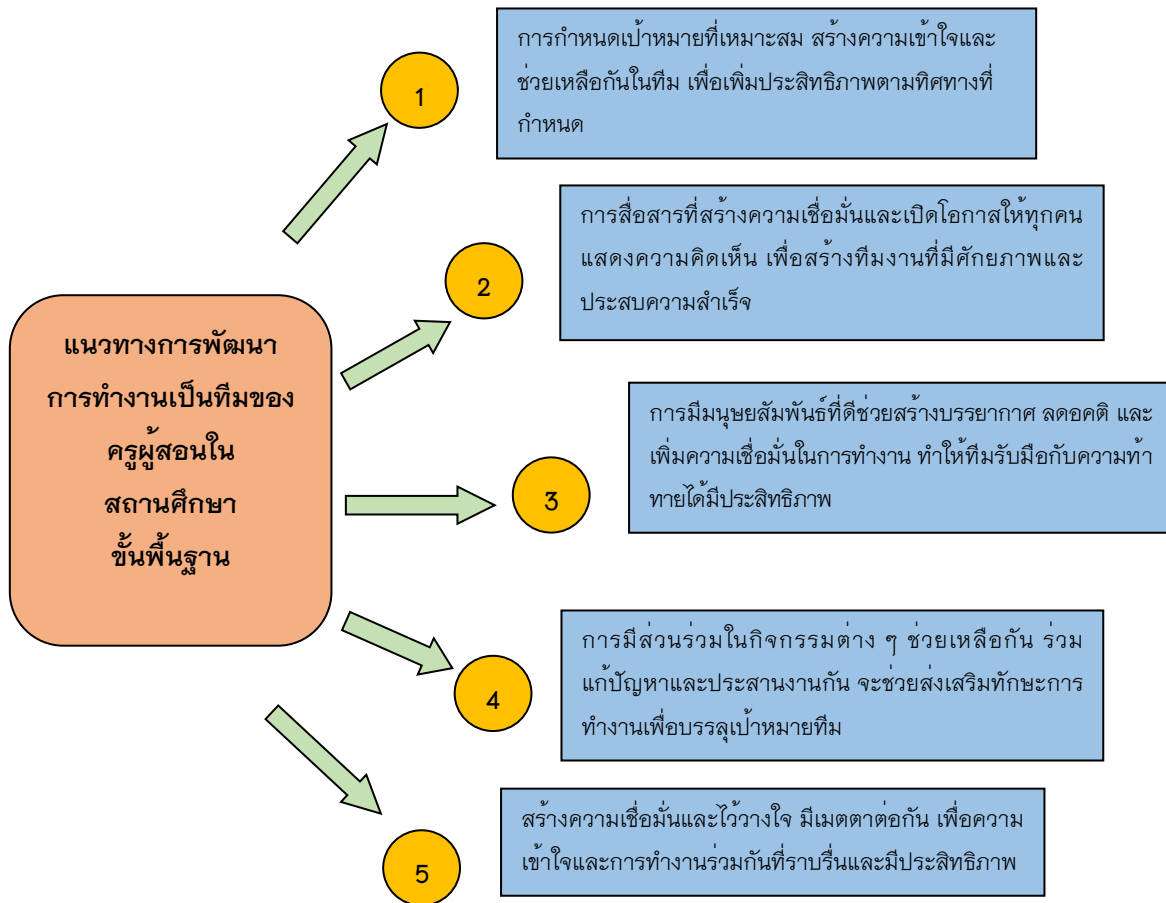
2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งทีมประกอบด้วย หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม สมาชิกในทีม และเลขานุการ โดยหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีมเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกกลุ่มด้วยความจริงใจ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในงานสูง มีวุฒิภาวะทางสังคม มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง และพร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม อีกทั้งสมาชิกในทีมสามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน และเป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม เป็นผู้ที่ยอมรับฟัง เคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก และเลขานุการเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี และสามารถเขียนแผนผัง กราฟ และแผนภูมิได้ (Suntharayuth, 2008) ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จะได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บริหารสถานศึกษา เพราะครูที่มีประสบการณ์มากโดยส่วนใหญ่จะมีความรู้ มีทักษะและความชำนาญในการทำงานต่าง ๆ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vilailaeng (2016) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chitnawasarn (2016) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kophon (2019) ได้ศึกษาการทำงานเป็น

ทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาราชย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกันนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การมีหัวหน้าทีมหรือผู้นำที่มีความสามารถและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน มีการสื่อสารตรงไปตรงมา ให้ความร่วมมือ และไว้วางใจกันซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

2.2 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละขนาด มีวัฒนธรรมองค์กรที่คล้ายคลึงกัน เนื่องมาจากการรับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติมาจากหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน การกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน และสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในสถานศึกษาทุกขนาด และสถานศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรรายบุคคล มีการจำแนกความสามารถและทักษะ นำไปสู่การกำหนดภาระงานโดยแบ่งตามโครงสร้างการบริหาร ออกเป็น 4 กลุ่มงาน ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานจะประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Prompipattananaporn (2018) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายและด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันนี้ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันยังคงรักษามาตรฐานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้อย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีวัฒนธรรมองค์กรที่และนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ข้อมูลนี้สามารถนำไปสู่การวิจัยในครั้งต่อไปเพื่อตรวจสอบว่า วัฒนธรรมองค์กรและนโยบายการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ได้อย่างไร โดยอาจมุ่งเน้นการวิเคราะห์วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารในทีมเพื่อหาวิธีที่เหมาะสมที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในบริบทที่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 การทำงานงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สรุป

การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านเป้าหมายของทีม สามารถส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านเป้าหมายของทีม ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมในการทำงาน
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ภายในทีม
4. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจ
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำกิจกรรมร่วมกันที่เน้นการสร้าง ความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเป้าหมายของทีมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อวางแผนและพัฒนาการทำงานทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษากระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับใช้ได้
3. ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและนำข้อดีมาปรับใช้
4. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เป็นต้น โดยใช้สถิติขั้นสูง เพื่อเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการทำงานทีม

References

- Chaichotiranan, S. (2008). *The new manager: Speeding, overtaking the pros*. Bannakit.
- Chitnawasarn, C. (2016). *A study of teamwork among teachers in Khlong Yai District, under the Trat Primary Educational Service Area Office*[Master's thesis, Burapha University].
- Khaemmani, T. (2002). *Group relations for teamwork and teaching and learning*. Department of Primary Education, Chulalongkorn University.

- Kongphruew, N. (2020). *A study of the role of teamwork of school administrators under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office*[master's thesis, Rambhaibarni Rajabhat University].
- Kophon, J. (2019). *Teamworking of teachers in school of Phra That Mahachai consortium under the secondary educational service area office 22*[Master's thesis, Burapha University].
- McCloskey, J.C., & Maas, M. (1998). Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook*, 46(4), 157–163. [https://doi.org/10.1016/S0029-6554\(98\)90067-7](https://doi.org/10.1016/S0029-6554(98)90067-7)
- Nonthasi, W. (2022). *Guidelines for developing teamwork of small educational institutions under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2*[Master's thesis, Maha Sarakham Rajabhat University].
- Office of the Basic Education Commission. (2010). *Teacher competency assessment manual (revised edition)*. Office of the Basic Education Commission.
- Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan 2017–2036*. Prikwarn Graphic.
- Office of the National Education Commission. (2010). *National Education Act 1999, and additional amendments (No. 3) 2010*. Office of the Prime Minister.
- Phao-at, L. (2016). *Teamwork of civil servant teachers in schools expands opportunities, Mueang Trat District, under the jurisdiction of the Trat Primary Educational Service Area Office* [Master's thesis, Burapha University].
- Promptipattanaporn, K. (2018). *Guidelines for developing teamwork of teachers in schools under the area office Nakhon Ratchasima Primary Education Area 1*[Master's thesis, Nakhon Ratchasima Rajabhat University].
- Rattana, N., & Chookhampaeng, C. (2020). The development of competency's team work for supporting personnel of Mahasarakham University. *Journal of Educational Administration and Supervision, Mahasarakham University*, 11(2), 41–49. <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/272>
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork* (2nd ed.). Performance Research.
- Silpharu, T. (2020). *Research and statistical data analysis with SPSS*. We Interpret.
- Suntharayuth, T. (2008). *Reformative management: educational theory, research, and practice*. Netikul Printing.

- The Secondary Educational Service Area Office Surin. (2023). *Basic Education Development Plan (2023–2027)*. Policy and Planning Group, The Secondary Educational Service Area Office Surin, Thailand.
- Umsin, A. (2017). *A study of teamwork among teachers in educational institutions under the area office. Secondary Education, Area 17*[Master's thesis, Rambhaibarni Rajabhat University].
- Varney, G. (1977). *Organization development for managers*. Addison Wesley.
- Vilailaeng, K. (2016). *Teamwork performance of teachers in schools under the Rayong provincial administrative organization*[Master's thesis. Burapha University].
- Wongrot, N. (2017). *A study on relationship between teamwork components and academic operation of schools under the secondary educational service area office 5*[Master's thesis, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University].
- Woodcock, M. (2016, December 16). *Team development manual* (e-book).
<https://doi.org/10.4324/9781315241715>