

# แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

The Guidelines for Developing Teamwork Competency of Teachers in  
Digital Era under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

เหมสุดา งามเปี่ยม<sup>1</sup> และ ชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์<sup>1,2</sup>

Hemsuda Ngampiem<sup>1</sup> and Chalabhorn Suwansumrit<sup>2</sup>

Rajapruck University<sup>1,2</sup>

Corresponding Author, Email: hemsuda.ng@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ด้านการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

\* ได้รับบทความ: 23 กรกฎาคม 2568; แก้ไขบทความ: 30 กรกฎาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 23 มีนาคม 2569

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี คลอบคลุมประเด็นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการช่วยเหลือ เชิงรุก ควรเสริมแรงและสร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน ควรจัดกิจกรรมสัมพันธ์และควรพัฒนาเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มพลังทีมและบรรลุเป้าหมายการศึกษาอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** แนวทางการพัฒนา; สมรรถนะการทำงานเป็นทีม; ยุคดิจิทัล

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the teamwork competency of teachers in digital era under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi 2) to compare the opinions of teamwork competency of teachers in digital era, classified by age, education level, work experience and school size, and 3) to study guidelines for the teamwork development competency of teachers in digital era under The Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi. The study samples consisted of 5 school administrators, 320 teachers. The research instruments were an interviews and questionnaire with a content validity, IOC values, between .67–1.00 and a reliability value of .98. The data analysis employed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, LSD, and content analysis.

The research results were as follow:

1) The teamwork competency of teachers in digital era was at a high level in overall, ranking from the highest to the lowest mean: role of leader and followers, adapting with various situation, participation with others for developing education, support with colleague, and encouragement to colleague; 2) the opinions the teachers on teamwork competency of statistically teachers in digital era, classified by age, work experience and school size were not different in overall, while the differential education level had statistically significant differences at the level of .05, and 3) the suggested guidelines: for school administrators to improve the teamwork competency included

that; they should active support, reinforcement and mutual trust they should promote activities to develop relationships and informal learning exchange platforms, they should developed to increase team strength and achieve sustainable educational goals.

**Keywords:** Guidelines for Developing; Teamwork Competency; Digital Era

## บทนำ

ในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมก็จัดเป็นสมรรถนะที่สำคัญซึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้หน่วยงานนำสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ คือ ทีมสามารถสร้างความสำเร็จได้มากกว่าการทำงานของบุคคลโดยลำพัง (Roy and Bronstein, 1995) โดยทีมช่วยให้สามารถทำการตัดสินใจได้อย่างรอบคอบมากกว่าทำโดยคนใดคนหนึ่งเพียงลำพัง (Manz and Sims, 1993) และทีมสามารถขยายทักษะและประสบการณ์เพื่อช่วยในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น (Mennecke, B.E., & Bradley, J.H., 1998) ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อทีมต้องดำเนินการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตาม สมาชิกภายในทีมจะมีการหาทางออกของปัญหาร่วมกัน (Hick, 1998) ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว คือการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดความร่วมมือในการทำงาน หรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หลักการทำงานของสมองสองซีกซึ่งจะเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้มากกว่าใช้สมองเพียงซีกเดียว หลักการนี้จะช่วยให้เกิดพลังร่วมและเป็นการใช้พลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รัตนา ดวงแก้ว, 2557 : 18) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับการทำงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย ซึ่งในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กร สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูยุคดิจิทัลมุ่งเน้นไปที่ความสามารถของครูในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตปทุมธานี ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี โดยมีวิสัยทัศน์ภายในปี พ.ศ. 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี เป็นพื้นที่แห่งคุณภาพ พัฒนาผู้เรียน “ดี มีความเป็นเลิศ มีความสุข” และสอดคล้องกับพันธกิจข้อที่ 3. พัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learner) มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีภาวะผู้นำ (Agile Leadership) และจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ควรจะต้องมุ่งเน้นไปที่ความสามารถของครูในการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญผลักดันให้การจัดกิจกรรม ประกอบไปด้วยโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานในองค์กรที่ต่างกันถ้าขาดการทำงานเป็นทีม ร่วมมือร่วมใจกัน ขาดการรับฟังซึ่งกันและกัน ขาดการสื่อสารอย่างเปิดเผย ในการปฏิบัติงานนั้นก็ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี, 2567)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี ปี 2567 จำนวน 1,831 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ และใช้วิธีแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

2.1.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

### 2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1. ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบค่าความตรง (Content Validity) ค่าความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67-1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือด้วยตนเองไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ฉบับ โดยผ่าน Google Forms ได้รับกลับคืนร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำหนังสือขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเข้าสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบที่แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ด้วยโปรแกรม SPSS

4.3 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ไว้ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี ในภาพรวม

ด้าน	สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.28	.68	มาก	4
2	ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.24	.77	มาก	5
3	ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.35	.68	มาก	2
4	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.41	.71	มาก	1
5	ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา	4.33	.73	มาก	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>		<b>4.32</b>	<b>.69</b>	<b>มาก</b>	<b>-</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ , S.D. = .69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = .71) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = .68) และ ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = .73) ตามลำดับ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = .68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 4.24$ , S.D. = .77) ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล	ระดับการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	การให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.32	.66	4.18	.71	1.67	.09
2	การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.31	.73	4.09	.84	2.34*	.02
3	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.44	.60	4.12	.81	3.94**	.00
4	การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.49	.62	4.23	.87	2.64**	.01
5	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา	4.37	.68	4.24	.85	1.27	.21
ภาพรวม		4.38	.63	4.17	.79	2.34*	.02

$p < .05$ , \*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวม ( $t = 2.34$ ,  $p = .02$ )

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย และด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามอายุ

ด้านที่	สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1	ด้านการให้ความร่วมมือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	.67	1.50	.23
		ภายในกลุ่ม	145.84	317	.46		
		รวม	147.21	319			
2	ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2	.78	1.31	.27
		ภายในกลุ่ม	188.62	317	.60		
		รวม	190.19	319			

3	ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ที่หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	.55	2	.28	.59	.56
		ภายในกลุ่ม	148.38	317	.47		
		รวม	148.93	319			
4	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	.51	1.01	.37
		ภายในกลุ่ม	160.95	317	.51		
		รวม	161.98	319			
5	ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วม กับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	2.45	.09
		ภายในกลุ่ม	169.48	317	.54		
		รวม	172.10	319			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	7.96	2	.59	1.26	.29
		ภายในกลุ่ม	94.15	317	.47		
		รวม	102.11	319			

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ( $p > .05$ )

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ด้านที่	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1	ด้านการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	.37	.79	.50
		ภายในกลุ่ม	146.12	316	.46		
		รวม	147.21				
2	ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	.51	.86	.47
		ภายในกลุ่ม	188.65	316	.60		
		รวม	190.19	319			
3	ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ที่หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	4.10	3	1.37	2.98*	.03
		ภายในกลุ่ม	144.83	316	.46		
		รวม	148.93	319			
4	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	ระหว่างกลุ่ม	3.67	3	1.22	2.44	.06
		ภายในกลุ่ม	158.31	316	.50		
		รวม	161.98	319			

5	ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วม กับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	.78	1.45	.23
		ภายในกลุ่ม	169.75	316	.54		
		รวม	172.10				
รวม		ระหว่างกลุ่ม	2.05	3	.68	1.46	.23
		ภายในกลุ่ม	147.63	316	.47		
		รวม	149.69	319			

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	สมรรถนะ	F	p-value
1	ด้านการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	3.18*	.04
2	ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	2.62	.08
3	ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย	1.18	.31
4	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1.35	.26
5	ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา	6.09**	.00
	รวม	2.18	.12

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนทบุรี จำนวน 5 คน สรุปได้ว่า

2.1 ด้านการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน พบว่า การสร้างทีมครูในยุคดิจิทัล ต้องเน้น ความสมัครใจ ความเข้าใจ และบรรยากาศที่ปลอดภัย ผ่านการวางระบบที่เหมาะสม และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเต็มศักยภาพ เช่น คลาวด์และการประชุมออนไลน์ เพื่อให้ครูเข้าถึงความช่วยเหลือได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มความคล่องตัว ลดความโดดเดี่ยว และสร้างทีมที่พร้อมเติบโตไปด้วยกัน

2.2 ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน พบว่า การเสริมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษาควรเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วม ไม่ใช่แค่หน้าที่ผู้บริหาร โดยใช้ทั้งจิตวิทยา การสื่อสารเชิงบวก และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อหล่อเลี้ยงแรงจูงใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

2.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย พบว่า การปรับตัวที่ดีที่สุดคือการพัฒนา แนวคิดและพฤติกรรมให้เข้ากับบริบทที่หลากหลาย โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ของตนเอง พร้อมเปิดใจ เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างทีมที่ยืดหยุ่น ยั่งยืน และมีศักยภาพในการพัฒนาร่วมกันอย่างแท้จริง

2.4 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม พบว่า การเป็นผู้นำหรือผู้ตามในยุคดิจิทัลต้องอาศัย ความเข้าใจตนเอง เคารพผู้อื่น และจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม การปรับบทบาทให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จะทำให้การทำงานร่วมกันมีพลัง ยืดหยุ่น และเกิดผลลัพธ์สูงสุดอย่างยั่งยืน

2.5 ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา พบว่า การเสริมบทบาท ครูเป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ อิสระในการออกแบบและเสนอแนวคิด สร้างความร่วมมือจาก ทุกภาคส่วน ไม่ใช่แค่จากบนลงล่าง เปิดเวทีแลกเปลี่ยน รับฟังจริงใจ และใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงความคิด คือ หัวใจสำคัญให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและทุ่มเทเพื่อเป้าหมายร่วมกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในยุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในยุคดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษา ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันในลักษณะทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทของยุคดิจิทัลที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ร่วมกัน อย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลยังส่งผลให้สถานศึกษา ต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญที่สนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามตัวแปรส่วนบุคคล** ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในปัจจุบันได้รับการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบายทางการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งผลให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอายุหรือประสบการณ์การทำงาน

อย่างไรก็ตาม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความรู้ ทักษะ และแนวคิดในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งอาจทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีมุมมองและทักษะในการทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัลที่แตกต่างออกไป

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณพิตรา เสริมศรี (2559) ที่พบว่า ระดับการศึกษา และอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในองค์กร

**3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล** ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล คือ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร การเสริมแรงทางบวกและกำลังใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ชฎาพร เอียร์ศิริพิพัฒน์ และคณะ (2567, น. 349) ที่เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครูสามารถดำเนินการได้ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ได้แก่ (1) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างทักษะการใช้งานเทคโนโลยี (2) การสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้เชิงทฤษฎี (3) การศึกษาดูงานเพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (4) การนิเทศภายในเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (5) การมอบหมายงานเพื่อสร้างประสบการณ์ตรง และ (6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

งานจริง ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรมีระบบดูแลและให้กำลังใจครูเชิงรุก และให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ แม้ไม่มีการร้องขอ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศการทำงานที่ดี

1.2 ควรส่งเสริมความเชื่อมั่นในทีม โดยกระตุ้นให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ และเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ควรมุ่งเน้นการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา กระตุ้นการคิดนอกกรอบ และการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

1.4 ควรส่งเสริมให้ครูปรับบทบาทและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่น โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.5 ควรสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และนวัตกรรมดิจิทัลระหว่างครู เพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย

### 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่ส่งผลต่อการปรับบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู

## องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี เป็นประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงานเลขาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ
- ชฎาพร เที่ยรศิริพิพัฒน์ และคณะ (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1), 349-358.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- พรรณพิตรรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ: กรณี ศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม, 2(1), 1-20.
- ลัดดาวลีย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2562). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นบุรี. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567. กลุ่มส่งเสริมการศึกษา.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Manz, C. P., & Sims, H. P. (1993). *Business without bosses: How self-managing teams are building high-performing companies*. John Wiley and Sons.

Mennecke, B. E., & Bradley, J. H. (1998). Making project groups work: The impact of structuring group roles on the performance and perception of information systems project teams. *Journal of Computer Information Systems*, 29(1), 30–36.

Roy, D., & Bronstein, H. (1995). *Teaming up: Making the transition to a self-directed, team-based organization*. McGraw-Hill.