



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 15, No. 2, 2020. Article ID: OJED-15-02-016
Article Info: Received 27 April, 2020; Revised 20 July, 2020; Accepted 20 July, 2020

OJED

An Online Journal
of Education

www.tci-thaijo.org/index.php/OJED

แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

Guidelines for Teacher-Team Development in Klaeng Burapa Network School under
Rayong Primary Educational Area Office 2

สาวิตรี พรเที่ยง *

Sawitree Porntiang

วรชัย วิภูอุปโภคตร **

Vorachai Viphooparakhot

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 102 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 13 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต 2 อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ การสื่อสารระหว่างกัน อย่างเปิดเผย รองลงมาคือ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด คือ การปรึกษาหารือ แนวทางการพัฒนาทีมงานของครู กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเสริมสร้างการพัฒนาทีมงานของครูโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้รู้สึกผ่อนคลาย เปิดใจ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หาแนวทางการแก้ปัญหาข้อบกพร่อง ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ส่งเสริมให้ครูเพิ่มเติมความรู้ให้ตนเอง มีการวางแผนงาน วางคนในการทำงาน ติดตามการทำงาน ประเมินผลการพัฒนาทีมงานของครู โดยดูจากบรรยากาศในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแก้ปัญหาร่วมกัน และความสำเร็จของงาน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาทีมงานของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2

*นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

*Graduate Student of Master of Educational in Educational Administration, Siam Technology College

E-mail Address: n2533.1023@gmail.com

**อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

**Lecturer of Master of Educational in Educational Administration, Siam Technology College

E-mail Address: Vorachaiv@siamtechno.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstrack

This research aimed to explore the work team and propose guidelines for teacher-team development in Klaeng Burapa Network School under Rayong Primary Educational Area Office 2. The research tools were a questionnaire and interview form. In this regard, the administrators and teachers in a total of 102 and 13 persons, respectively, were used as the questionnaire and interview sample. The data analysis was carried out by using frequency percentage mean, standard deviation and content analysis.

According to research results, there was a very high level of the overall picture of teacher-team development in Klaeng Burapa Network School under Rayong Primary Educational Area Office 2. The 'open-minded mutual communication' was the aspect of teacher-team development found at the highest level, followed by 'development of mutual trust'. However, the aspect of 'counseling and discussion' had the lowest mean score. With respect to teacher-team development guidelines, administrators needed to promote teacher-team development by creating a relaxed work environment, open-mindedly listening to mutual comments, and giving teachers the opportunity to reach their fullest potentials to learn to help each other and to find solutions for problems. Also, administrators should admire, commend, encourage and enhance teachers to engage in self-learning, making work plans, putting men in jobs and monitoring work. The evaluation of teacher-team development should thus take into account the work environment, mutual help, and problem solving in a collective manner to enhance work achievement.

Keywords: guidelines for teacher-team development, Rayong Primary Educational Area Office 2

บทนำ

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2545 ได้กระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ในการดำเนินงานทั้ง 4 ด้านในโรงเรียนทั้งทางด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545, 2545) ซึ่งในหลายโรงเรียน การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ยังบริหารการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษา ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งปัจจุบันแนวคิดในการบริหารองค์การที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย ทั้งองค์การเอกชนหรือภาครัฐ คือ การบริหารในรูปแบบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริม สนับสนุน และการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนารูปแบบนวัตกรรมส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น การพัฒนานวัตกรรมที่จะดำเนินโครงการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างกลไก ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ กำกับดูแลสถานศึกษาที่มีสภาพและบริบทที่แตกต่างกันให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งเน้นการสร้างขีดสมรรถนะการบริหารจัดการให้มีศักยภาพ ปรับปรุงบทบาทวิธีการทำงานให้เชื่อมประสานกัน พัฒนาบุคลากร และสร้างทีมงานคุณภาพ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาให้บูรณาการทำงานร่วมกันทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างขีดสมรรถนะการใช้ความสามารถและศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาได้รับโอกาสทาง

การศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2, 2562)

ปัจจุบันโรงเรียนในเครือข่ายแก่งบูรพาจัดรูปแบบการบริหารงาน โดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหลัก โดยมุ่งผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการเรียน และคุณธรรมจริยธรรม โรงเรียนในเครือข่ายแก่งบูรพาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงทำให้มีปัญหาอยู่มากมาย เช่น บุคลากรไม่เข้าใจในระบบการทำงาน ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ครูและผู้บริหารมีการประสานงานในการแก้ปัญหาด้วยกันน้อย หัวหน้างานแต่ละฝ่ายได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโดยที่ไม่สมัครใจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และหากโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเข้าใจที่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีมีคุณภาพนำไปสู่ความสามารถในการเผชิญเหตุกับปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยกันได้ดี เนื่องจากสมาชิกของทีมงานทุกคนพอใจที่จะทำงานด้วยกัน จึงมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม ทำให้โรงเรียนสามารถดำรงรักษาและพัฒนาได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้แก่โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2, 2562) จากสภาพปัญหาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 มีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ใส่ใจในการสร้างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ส่งเสริมและพัฒนาทีมงานในการบริหารงานภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารสถานศึกษาที่ขาดการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาทีมงานให้กับครู โรงเรียนในเครือข่ายแก่งบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ว่ามีแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการบริหารงานอย่างไรบ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและการบริหารงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นมีความสุข ทำให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแก่งบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแก่งบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2

วิธีการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำแนวคิดการทำงานพัฒนาทีมของ Porter, Lawler, & Hackman (1975) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
3. ด้านการปรึกษาหารือ
4. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 ทั้งหมด 15 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 15 คน ครู 133 คน รวมทั้งทั้งหมด 148 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา พ.ศ. 2562 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 5 คน และครูจำนวน 133 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่ม ดังตาราง 1

ตาราง 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามผู้บริหารและครู เครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

ลำดับที่	บุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ผู้บริหาร	15	5
2	ครู	133	97
	รวม	148	102

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายฯ ทั้งหมด 15 โรงเรียน ใช้การเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพาที่ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น จำนวน 5 คน และครูระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 8 คน โดยเป็นครูหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เครื่องมือวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก รายละเอียดเป็น ดังนี้

1. แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 33 ข้อ

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาทฤษฎี แนวคิดจากเอกสาร กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถาม สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์ข้อความคำถามจากแบบสอบถามงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ปิ่นโต (2559) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ

ตรวจสอบและพิจารณาแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งเป็นสูตรของโรวินลลีและแฮมเบลตัน (สมนึก ภัททิยธนี, 2544) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/จุดประสงค์ รายฉบับเท่ากับ 0.86 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/จุดประสงค์ จึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับครู โรงเรียนวัดพลางช้างเผือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือและนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 หมายถึง แบบสอบถามมีความเที่ยงสามารถนำไปใช้ได้

2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูหัวหน้าฝ่าย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบูรพา ลักษณะคำถามแบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ ดังนี้ 1. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทีมงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร 2. ท่านมีการวางแผนดำเนินการ และการแก้ปัญหาการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนของท่านอย่างไร 3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนของท่านอย่างไร 4. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนของท่านอย่างไร 5.ท่านมีแนวทางในการประเมินผลอย่างไร ในการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนของท่าน

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร และหนังสือที่เกี่ยวข้อง เลือกแนวทางการพัฒนาทีมงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นด้านที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด ไปตั้งประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์ สร้างแบบสัมภาษณ์ ลักษณะคำถามแบบมีโครงสร้าง เรื่องแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายฯ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นจำนวน 5 ท่าน และครูหัวหน้าฝ่ายบริหารของโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 ท่าน โรงเรียนขนาดเล็ก 4 ท่าน รวม 13 ท่าน ในเครือข่ายแกลงบูรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2

2. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 102 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้ง 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน

2. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

2.1) วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม คำนวณหา ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.2) การวิเคราะห์การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 วิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(SD) ซึ่งแปลความหมายช่วงระดับความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert, 1932) ดังต่อไปนี้

- 4.51 - 5.00 หมายความว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายความว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มาก
- 2.51 - 3.50 หมายความว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายความว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00 - 1.50 หมายความว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. แบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำเนื้อหาที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยวิเคราะห์ร่วมกับผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา มานำเสนอแนวทางในการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งหมด 102 คน ซึ่งมีสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2

จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	13	12.75
1.2 หญิง	89	87.25
รวม	102	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	77	75.49
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	25	24.51
รวม	102	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	85	83.33
3.2 10 ปี ขึ้นไป	17	16.67
รวม	102	100.00

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 102 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 87.25 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 75.49 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2

แนวทางการพัฒนาทีมงานของครู	ระดับการพัฒนาทีมงาน			
	M	SD	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	4.12	0.57	มาก	2
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	4.15	0.64	มาก	1
3. ด้านการปรึกษาหารือ	4.00	0.65	มาก	5
4. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน	4.07	0.65	มาก	3
5. ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงาน	4.02	0.62	มาก	4
รวม	4.07	0.64	มาก	

ตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($M = 4.15$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$, $SD = 0.57$) ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$, $SD = 0.65$) ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$, $SD = 0.62$) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาทีมงาน ด้านการปรึกษาหารือ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 รายด้าน ดังนี้

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแกลงบุรีพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน

แนวทางการพัฒนาทีมงาน	ระดับการพัฒนาทีมงาน			
	M	SD	ความหมาย	อันดับ
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้	3.99	0.41	มาก	8
2. เปิดเผยความจริงใจในการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน	3.91	0.49	มาก	9
3. เปิดใจยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของครู	4.17	0.49	มาก	3
4. เอาใจใส่สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของครูอย่างจริงจัง	4.39	0.71	มาก	1
5. อธิบายถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของครู	4.15	0.62	มาก	4
6. เปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม	4.09	0.51	มาก	6
7. ให้ครูมีความรับผิดชอบในงานส่วนที่ตนเองทำและมีอำนาจในงานร่วมกัน	4.18	0.57	มาก	2
8. กระตุ้นให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.12	0.66	มาก	5
9. จัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครูเพื่อสู่จุดหมาย	4.06	0.64	มาก	7
รวม	4.12	0.57	มาก	

ตาราง 4 แสดงแนวทางการพัฒนาทีมงานด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.12$) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเอาใจใส่สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของครูอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$) รองลงมา คือให้ครูมีความรับผิดชอบในงานส่วนที่ตนเองทำและมีอำนาจ

ในงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเปิดเผยความจริงใจในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย

แนวทางการพัฒนาทีมงาน	ระดับการพัฒนาทีมงาน			
	M	SD	ความหมาย	อันดับ
1. ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา	4.26	0.67	มาก	2
2. เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ	4.31	0.69	มาก	1
3. มีทักษะในการสื่อสารเพื่อแน่วแน่มุ่งจุดความคิดครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน	4.19	0.58	มาก	3
4. ใช้การติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อให้ครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยได้	4.08	0.64	มาก	4
5. มีทักษะการสื่อสารในการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน	3.91	0.65	มาก	5
รวม	4.15	0.64	มาก	

ตาราง 5 แสดงแนวทางการพัฒนาทีมงานด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.15$) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระอยู่ในระดับมาก ($M = 4.31$) รองลงมา คือให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีทักษะการสื่อสารในการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านการปรึกษาหารือกัน

แนวทางการพัฒนาทีมงาน	ระดับการพัฒนาทีมงาน			
	M	SD	ความหมาย	อันดับ
1. กระตุ้นให้ครูมีทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกัน	4.08	0.57	มาก	1
2. เปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.08	0.70	มาก	1
3. ร่วมกันพิจารณาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	3.89	0.66	มาก	4
4. หาข้อสรุปร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.97	0.67	มาก	3
รวม	4.00	0.65	มาก	

ตาราง 6 แสดงแนวทางการพัฒนาทีมงานด้านการปรึกษาหารือกัน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M = 4.00$) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือกระตุ้นให้ครูมีทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับดีมาก ($M = 4.08$) รองลงมา หาข้อสรุปร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.89$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแก่งสมบูรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาทีมงาน	ระดับการพัฒนาทีมงาน			
	M	SD	ความหมาย	อันดับ
1. กระตุ้นให้ครูตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น	4.12	0.60	มาก	4
2. โน้มน้าวจิตใจของครูให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของครู	4.12	0.60	มาก	4
3. ยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม	4.13	0.62	มาก	2
4. ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค	4.10	0.67	มาก	7
5. สร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง ผ่อนคลาย ปราศจากความเครียด	4.13	0.68	มาก	2
6. ให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้อง	3.83	0.78	มาก	11
7. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู	3.96	0.67	มาก	9
8. ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน	4.11	0.60	มาก	6
9. ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน	4.26	0.67	มาก	1
10. เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระความสามารถ	4.07	0.69	มาก	8
11. เปิดโอกาสให้ครูกำกับดูแล และตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน	3.96	0.54	มาก	9
รวม	4.07	0.65	มาก	

ตาราง 7 แนวทางการพัฒนาทีมงานด้านการสร้างร่วมมืออย่างยั่งยืน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07$) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.26$) รองลงมา คือยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม และสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเองผ่อนคลายปราศจากความเครียด อยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับดี ($M = 3.83$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูใน โรงเรียนเครือข่ายแก่งสมบูรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทีมงานด้านการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาทีมงาน	ระดับการพัฒนาทีมงาน			
	M	SD	ความหมาย	อันดับ
1. ตรวจสอบความคืบหน้า และคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.60	มาก	1
2. จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้า และคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.58	มาก	3
3. ประกาศเกียรติคุณ และยกย่องแก่ผู้ที่มีผลงานประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.60	มาก	2
4. จัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงาน	3.89	0.70	มาก	4
รวม	4.02	0.62	มาก	

ตาราง 8 แสดงแนวทางการพัฒนาทีมงานด้านการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.02$) เรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือตรวจสอบความคืบหน้า และคุณภาพของงานอย่าง อยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$) รองลงมา คือประกาศเกียรติคุณ และยกย่องแก่ผู้ที่มีผลงานประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.10$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงาน อยู่ในระดับดีมาก ($M = 3.89$)

2. จากผลสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่าย เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องเอาใจใส่สนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของครูอย่างจริงจัง ให้ครูมีความรับผิดชอบในงานส่วนที่ตนเองทำและมีอำนาจในการตัดสินใจร่วมกันอย่างเต็มที่ เปิดใจยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของครู

2.2 เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงชัดเจนตรงไปตรงมา และมีทักษะในการสื่อสารเพื่อแนวโน้ม ดึงศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ของครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน

2.3 กระตุ้นให้ครูมีทัศนคติและมุมมองในการแก้ไขปัญหาต่างๆว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ต้องดำเนินการแก้ไข พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกันพิจารณาความคิดเห็น และข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน และหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.4 ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม และสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง มีความผ่อนคลาย ปราศจากความเครียด กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น และโน้มน้าวจิตใจของครูให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.5 มีการตรวจสอบความก้าวหน้า และคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ ประกาศเกียรติคุณยกย่องแก่ผู้ที่มีผลงานประสบความสำเร็จ มีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้า และคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

1. แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แนวทางการพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารระหว่างกัน อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและสื่อสารแผนการปฏิบัติงานที่ต้องการกับครูได้อย่างชัดเจน เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยการจัดประชุมหรือพูดคุยขอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูได้มีการซักถามอย่างเป็นประชาธิปไตย ครูสามารถพูดแสดงความคิดเห็นได้โดยที่ผู้บริหารยอมรับฟังข้อมูลและกล้าแสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นส่วนตนต่อที่ประชุม แสดงให้เห็นถึงความจริงใจในการช่วยเหลือหรือสนับสนุน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมะนังตรวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรวด พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลจากการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาทีมงานที่ต้องเร่งพัฒนาคือ ด้านการปรึกษาหารือ เนื่องจาก ครูไม่เข้าใจในระบบของการทำงานเป็นทีม ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ครูแต่ละคนมีความคิดเป็นของตัวเอง มั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการทำงาน ขาดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับครูคนอื่น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และหากโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเข้าใจที่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีมีคุณภาพนำไปสู่ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยกันได้ดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ หทัยรัตน์ ปิ่นโต (2559) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัญหาด้านการปรึกษาหารือเป็นปัญหาอันดับแรก การปรึกษาหารือถือเป็นแนวทางการพัฒนาทีมงานที่สำคัญในการทำงานร่วมกันในสังคม ต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลมีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย เพื่อให้ทีมงานได้ใช้ประโยชน์จากการสื่อสารนั้นได้อย่างเต็มที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพบกับปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมงาน สมาชิกของทีมงานจะรู้สึกถึงความอิสระในการนำเสนอประเด็นหรือปัญหาหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์แยกแยะหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยรวมกันแก้ไข

3. ผลจากการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาทีมงานของครู ต้องอาศัยความร่วมมือจาก 3 ส่วนคือ โรงเรียนต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ซึ่งการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของครูทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องมีการร่วมกันทำงานระหว่างครูหลายคน ไม่ใช่การทำงานเพียงคนเดียว ดังนั้นทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) เปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชอบงานด้านที่ตนเองถนัด เนื่องจากครูแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน หากได้รับมอบหมายงานตามที่ตนเองถนัด ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เต็มความสามารถ 3) สร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความสามารถของแต่ละคน ต้องยอมรับในความสามารถของคนอื่น ไว้วางใจในการทำงาน ไม่ก้าวก่ายการทำงานของผู้อื่น 4) สื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เพราะหากเกิดปัญหาใดๆ ระหว่างการทำงาน ควรมีการชี้แจง ประชุม ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ปัญหา 5) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นระยะ นำผลการประเมินมาพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน และโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลาวัลย์ จันทรีไช และทิพย์พัฒน์ สันตะวัน (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไว้ 4 ด้านคือ 1) ด้านการสร้าง ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการสร้าง ความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการแก้ปัญหาของการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารและครูจะต้องมีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีการประชุมหรือพูดคุยขอความคิดเห็นระหว่างกัน ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สื่อสารกันด้วยข้อมูลที่แท้จริง ร่วมลงมือปฏิบัติงานร่วมกันทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดคุณภาพภูมิใจในผลการปฏิบัติ เห็นความสำคัญของการทำงาน และมีความต้องการพัฒนางานและทีมงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารจัดให้มีการทำงานเป็นทีมย่อย ที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในกลุ่มย่อยจนได้ข้อสรุป และนำข้อสรุปนั้นไปแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมใหญ่อีกครั้ง

1.3 ครูร่วมกันทำงานด้วยหลักประชาธิปไตย ยอมรับการตัดสินใจของทีม มีการประชุมที่เปิดเผยมองรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาทีมงาน ด้านการปฐกษัตริ์ของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบปฐกษัตริ์ เพื่อทำให้การทำงานเป็นทีมของครูเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 19.

ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส [งานนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิลาวัลย์ จันทร์ไข และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนใน จังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน บัณฑิตา อินสมบัติ (บ.ก.), รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, 21(30), 1307-1316.

<http://gs.nsrul.ac.th/files/1/114.pdf>

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษา [วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต]. Intellectual Repository of Rajamangala University of Technology Thanyaburi (Repository@RMUTT). <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/2790/RMUTT-151670.pdf?sequence=1>

สมนึก ภัททิยธนี. (2544). การวัดผลการศึกษา. ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562. <http://ita.rayong2.go.th/wp-content/uploads/2019/08/เล่มแผนปฏิบัติการ-สพป.รย.2-ปี-2562-1.pdf>

หทัยรัตน์ ปันโต. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. Rambhai Barni Rajabhat University (RBRU E-Theses). <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=232&group=20>

ภาษาอังกฤษ

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Likert, R. (1932). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), *Readings*

in attitude theory and measurement (pp. 90–95). John Wiley & Sons.

Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organization* (4th ed.).

McGraw-Hill.