

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

Teamwork of Staff in School  
under The Secondary Education Service Area Office 24

ชาญชัย นาชัยบุรณ์<sup>1</sup>  
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ฮามสุโพธิ์<sup>2</sup>  
อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม<sup>3</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีการดำเนินการ 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 325 คน ได้มาจากการสุ่มโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ระหว่าง .08-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .846 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และทดสอบความแตกต่างเป็นแบบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยการสนทนากลุ่มเป้าหมายที่ใช้จำนวน 9 คน ใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอแบบความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

<sup>2</sup> ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

<sup>3</sup> กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน รายด้าน 8 ด้าน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันโดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

3) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับมากขึ้นไปในทุกด้าน อย่างไรก็ตามไม่พบว่ามีด้านใดอยู่ระดับมากที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึงแนวทางในการพัฒนาต่อไป

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

## Abstract

The purpose of this research were for studying comparing and developing the teamwork of staff in schools under The Secondary Education Service Area Office 24. The researchs procedure was divided into two phases:

Phase 1 aimed for studying and comparing the teamwork of staff in schools under The Secondary Education Service Area Office 24 discriminated by school sizes. The samples were 325 administrators and teachers in schools

under The Secondary Education Service Area Office 24 were selected by using Krejcie & Morgan table which were used stratified random sampling and simple random sampling. Research instruments were a set of rating scale questionnaires and check list which have content validity by specialist (IOC) from 0.8 to 1.00 and reliability .846. Data was analyzed through statistics of percentage, mean, standard deviation and Scheffe's method were statistically employed in the data analysis (one -way anova)

Phase 2 aimed for studying guideline for developing the teamwork of staff in schools under The Secondary Education Service Area Office 24 by focus group discussion and target of group discussion consisted of 9 interviewed scholars. The data from focus group discussion was taken by note taking from. The data was analyzed using a content analysis and presented descriptively.

The results of this research revealed the following:

1) Teamwork of staff in school under The Secondary Education Service Area Office 24 as viewed by teachers and administrators both as a whole and each aspect were rated a high level. 2) Comparing The teamwork of staff in schools under The secondary Education Service Area Office 24 discriminated by school sizes,

were 8 aspects had no significant difference at the level of .05, except personnel development aspect by the small school sizes had teamwork of staff more than large school sizes. 3) The proposed guidelines for development Teamwork of staff in schools under The Secondary Education Service Area Office 24 was increased in every aspect however, no aspect was the best that indicate for developing further.

**Keywords :** Teamwork, The Secondary Education Service Area Office 24

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกของการทำงานในปัจจุบันเราไม่อาจอยู่คนเดียวได้ เราจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นด้วยเหตุว่า ความรู้ความสามารถของคนเราแต่ละคนมีจำกัด เมื่อมาสู่การทำงานก็เช่นกันเราอาจเก่งในเรื่องบางเรื่อง และเราอาจจะอ่อนในบางเรื่อง ด้วยเหตุนี้เองการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในทุกหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี (วรารณ ตระกูลสถิตย์ 2549 : 2)

ในการบริหารงาน หากพิจารณาในอีกแนวหนึ่ง ซึ่งคิดว่าจะช่วยให้เห็นภาพรวมได้ง่ายยิ่งขึ้นในระดับปฏิบัติการ คือ แบ่งองค์ประกอบออกได้เป็นสองส่วนที่สำคัญ คือ ระบบการทำงานกับเรื่องบุคลากร โดยปกติแล้วการบริหารใด ๆ ก็ตาม งานกับบุคลากรจะต้องดำเนินงานควบคู่

ผสมผสานกันอยู่ตลอดเวลา งานจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันนักวิชาการทางด้านการบริหารและพฤติกรรมศาสตร์ ได้ให้ความสนใจในระบบและกระบวนการที่เกี่ยวกับคนในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นอันมาก และได้คิดเทคนิคเฉพาะต่าง ๆ ออกมาในหลายรูปแบบ สิ่งหนึ่งซึ่งได้รับการพิจารณาและเน้นอย่างเด่นชัดคือ เรื่องการทำงานแบบเป็นทีมงาน (อุทัย บุญประเสริฐ 2531 : 33 - 34)

การทำงานเป็นทีม จึงจำเป็นมากสำหรับองค์กรทุกองค์กร หากองค์กรใดแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่ประสานสัมพันธ์กัน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันแล้ว ก็จะมีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรตกต่ำลง และยิ่งส่งผลไปถึงบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอีกด้วย ฉะนั้นการทำงานแบบเก่งแต่ผู้เดียวนั้นเป็นการบริหารงานแบบเก่า ๆ ในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน และเสน่ห์ ศรีสุวรรณ (2526 : 27, 2533 : 39; อ้างถึงใน ชีระ หมื่นศรี 2546 : 2) ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรยังสามารถให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจ ช่างซึ่งถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานเป็นทีมและบริหารทีมงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้น

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยมีหน้าที่ดูแลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ มีโรงเรียนในสังกัด 55 โรงเรียน มีขนาดโรงเรียนจำแนกตามจำนวนนักเรียน ดังนี้ ขนาดเล็ก จำนวน 35 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 12 โรงเรียน และ ขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน จำนวนครูรวมทั้งสิ้น 2,081 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2555 : 1 - 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้กำหนดระเบียบสำนักงานว่าด้วยอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนราชการของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. 2546 โดยอาศัยตามมาตรา 34 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ข้อ 3 ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. 2546 กำหนดระเบียบให้สถานศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาเป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาการกลุ่มกิจการแบ่งทีมงานทำออกเป็นย่อย ๆ ได้อีกหลายงาน ในการทำงานของแต่ละงานที่รับผิดชอบจะมีการวางแผนการดำเนินงานในส่วนของตนเองที่รับผิดชอบ โดยมีผู้บริหารที่แสดงบทบาทในการจัดสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ผู้ให้การสนับสนุนในทุกขั้นตอนและทุก ๆ ทีมงานเพื่อให้ทีมงานย่อย ๆ เหล่านี้ได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เป็นทีมที่ใหญ่ขึ้นและมีประสิทธิภาพ

ผลจากการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาปีการศึกษา 2555 พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยังขาดระบบการตรวจสอบและการประกันคุณภาพการศึกษา จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า มีหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ถึงร้อยละ 60 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2556 : ออนไลน์) จากข้อมูลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งรัดพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ประสบผลสำเร็จ

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากนักการศึกษาหลายท่านและสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (mixed Methods) คือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นการวิจัยระยะที่ 1
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 55 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 2,081 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก 35 โรงเรียน จำนวน 861 คน โรงเรียนขนาดกลาง 12 โรงเรียน จำนวน 492 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน จำนวน 728 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 325 คน ได้มาโดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ แครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 : 608) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนเป็นฐานเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหาร จำนวน 12 คน ครูผู้สอน จำนวน 123 คน โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหาร จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 70 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 107 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีระดับการปฏิบัติ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยและแบบสอบถามเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ไปส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถ้าไม่สมบูรณ์คัดออก และตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส

## สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ
  - 1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
  - 1.2 การหาค่าอำนาจจำแนก
  - 1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน
  - 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
  - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
  - 2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.2 ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4 ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.6 ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.7 ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.8 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังนี้

2.1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียน พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านการ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้อง กับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินงานด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาส เป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ด้านความสัมพันธ์ ภายในทีมงาน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การสนทนากลุ่ม ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 1 ท่าน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 1 ท่าน

- นักวิชาการ จำนวน 2 ท่าน
- ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน
- ครูผู้สอน จำนวน 2 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

### การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการ นำข้อมูลที่ได้ นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ ออกให้เป็นระบบ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น
4. นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบ บรรยาย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (FOCUS GROUP DISCUSSION)

1. ระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงาน ยังไม่ชัดเจน

จากปัญหาผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ดังนี้

- 1.1 ควรใช้การสื่อสารแบบสองทาง เพื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและมีการ ปรึกษากันในทีมงาน

- 1.2 ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจง เป้าหมาย หลักการ วิธีการในการดำเนินงานให้

กับสมาชิกทีมงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ควรใช้การติดต่อสื่อสารโดยตรง อาศัยความคุ้นเคยสนิทสนมให้เป็นประโยชน์ต่อการสื่อสารในทีมงาน

1.4 ควรใช้เทคนิคและวิธีการสื่อสารอย่างมีศิลปะเพื่อประชุมชี้แจงหรือในการมอบหมายงานให้สมาชิกทีมงาน ควรเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณและมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับทีมงาน

1.5 ควรเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณและมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับทีมงาน

1.6 ควรกล้าที่จะเสนอมุมมองแนวความคิดใหม่ ๆ ในที่ประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการและกล้าที่จะโต้แย้งถ้ามีความคิดที่แตกต่าง และต้องพร้อมที่จะยอมรับข้อสรุป

1.7 แนวทางปฏิบัติของกลุ่ม และไม่ควรที่จะนำข้อโต้แย้งในสิ่งที่ไม่เห็นด้วยออกไปพูดกับบุคคลภายนอกห้องประชุม

1.8 ในกลุ่มครูด้วยกันอาจมีการประชุมย่อย และสื่อสารกันให้เข้าใจก่อนที่จะนำมาอภิปรายร่วมกับผู้บริหารก่อนก็ได้

## อภิปรายผล

1. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัย พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ

ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของโรงเรียนมากกว่าส่วนตัว จึงทำให้เชื่อมั่นได้ว่าผู้ร่วมงานทุกคนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในทิศทางที่ตรงกัน สอดคล้องแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549 : 31) ที่กล่าวว่า ทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน มีความตระหนักเข้าใจความผูกพันระหว่างกัน ยอมรับว่าสิ่งที่คาดหวังจากการทำงานนั้นคืออะไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

1.2 ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการทบทวนและประเมินผลการตัดสินใจโดยยึดหลักเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการทบทวนประเมินผลและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานร่วมกัน ที่เป็นเช่นนั้นเพราะบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้ยึดกฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้เป็นหลักในการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจใดๆ ของกลุ่มก็อยู่ในกรอบของกฎเกณฑ์นั้นๆ การประเมินผลการทำกิจกรรมใดๆ ภายหลังที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ โดยการใช้กระบวนการทบทวนและตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะประเมินผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของพวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543 : 206) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีวิธีการที่เหมาะสม มีวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยการกำหนดแนวทางหรือวิธีการทำงานก่อนลงมือทำงานด้วยกัน ระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้คนทำงานได้ดีขึ้น

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการทำงานทุกขั้นตอน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มองแนวทางที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน จึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock 1989 : 94) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมต้องอาศัยข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสาร การพูด การเขียน การกระทำสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสเป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ผู้นำทีมมอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผลที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรมีโอกาสเป็นผู้นำทีมได้ตามสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock 1989 : 97) ที่กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีม จะต้องมีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถจะเป็นผู้นำทีมได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะนั้น และสอดคล้องกับคิณีย์ สังข์ศรี (2544 : 34) กล่าวว่าผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ มีหน้าที่และบทบาทความเป็นผู้นำทีมหรือผู้นำทีมจำเป็นต้องมีทักษะด้านการงาน การขจัดปัญหาความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจ ผลจากการวิจัยพบว่า ค่าความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับคุณสมบัติส่วนบุคคลและพฤติกรรม ข้อสำคัญคือผู้นำต้องมีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่นสูง เพื่อปรับองค์กรให้เปลี่ยนแปลงมีศักยภาพ ผลผลิตและมีความสามารถด้านการแข่งขันสูง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมโลกซึ่งแปรปรวนอย่างรวดเร็ว

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการประชุมหาสาเหตุและวิธีแก้ไขปัญหา

ในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรโรงเรียนได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้นำทีมอย่างชัดเจน ทัวถึงและเข้าใจตรงกันซึ่งผลที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้นำทีมอย่างชัดเจน ทัวถึง และบุคลากรในโรงเรียนสามารถอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สิงห์การ (2548 : 81-83) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนรับฟังคำแนะนำและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีสัมพันธภาพที่เป็นกันเอง เชื่อใจและไว้วางใจกันและกัน อีกทั้งพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฏฐพันธ์ เจริญนันท์ และคนอื่นๆ (2545 : 25) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจจะเป็นพื้นฐานสำคัญของความสามัคคีระหว่างหมู่คณะดังนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะสมาชิกทุกคนต่างแนใจและมั่นใจว่าเขาจะมีเพื่อนร่วมทีมคอยให้การสนับสนุนในการตัดสินใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้งานมีผลงานความ

คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไป

1.7 ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนช่วยเหลือกันทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสพบปะสังสรรค์ทำกิจกรรมหลากหลายร่วมกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างกันของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้บุคลากรได้มีการพบปะปรึกษาหารือ การทำงานร่วมกัน ซึ่งวิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 224) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความผูกพันของสมาชิกจะมีผลอย่างมากเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงาน พวกเขาจะทำอย่างไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความผูกพันกันในทีมงานเป็นสำคัญ

1.8 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก คือ โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำเทคโนโลยีและสื่อต่างๆ มาใช้ในการค้นคว้าและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนำไปสู่การทำงาน

ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สง่า ไชยมัง (2542 : 104-105) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า

2.1 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และ สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทุกโรงเรียนทุกขนาดมีการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ และมีการประสานงานภายในโรงเรียนกันตลอดเวลา มีการประชุมวางแผนจัดรูปแบบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องเชื่อมโยงกันในบรรยากาศองค์กรที่เหมือนกัน ให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในช่วงปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ที่เน้นการมีส่วนร่วม การได้รับการประกันคุณภาพการศึกษา และตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนทั่วประเทศจะต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวช (2544 : 124-125) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2546 : 75-76) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยเหตุนี้จึงทำให้การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับการงานเป็นทีมในด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากขนาดของโรงเรียนโดยที่โรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าบรรยากาศการร่วมมืออย่างใกล้ชิด

สามารถทำได้ง่ายกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย มีระหันนอก (2547 : 147) ได้ทำการศึกษา ทศนะผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงานโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด นครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย ในระดับมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้
  - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก และส่งเสริมให้บุคลากรให้ความสำคัญต่อ เป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริมบุคลากรให้มี ส่วนร่วมในการทำงานแบบมีส่วนร่วมเน้น การทำงานเป็นทีม และมีความเข้าใจตรงกัน ใน วัตถุประสงค์ของกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งเห็นชอบในแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อความ ผูกพันที่จะทำงานร่วมกัน
  - 1.2 ผู้บริหารควรมีการวางแผน พัฒนาบุคคล จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อ การพัฒนาบุคลากรในเรื่องการทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกันให้มากขึ้น เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
  - 1.3 ครูผู้สอนต้องเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ของตนเองทั้งในด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองใน การทำงานทั้งสองด้านให้ดียิ่งขึ้น
  - 1.4 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ ของการทำงานที่จะทำให้ทุกคนเกิดความ กระตือรือร้นที่อยากจะทำงานและต้องพยายาม สร้างแรงจูงใจที่จะให้ครูอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่

1.5 ควรมีการจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้นกว่าเดิม

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนและปัจจัยที่ส่งผล กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพใน โรงเรียน

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนา พฤติกรรมการสร้างทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการบริหารงานให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมกับผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน

### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วย ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ฮามสุโพธิ์ ประธานกรรมการ อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทมกรรมการ ดร.ภณัทธักษ์ พลดี ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจน แก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัย ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดีมาโดยตลอด จึงขอขอบพระคุณทุกท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายทั้งมวลที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาพระคุณ บุพการี บุรพาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ อบรมสั่งสอนให้มีสติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นเครื่องชี้นำชีวิต ความสำเร็จครั้งนี้ จึงเป็นเกียรติประวัติสูงสุดแก่วงศ์ตระกูล

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ. TQM กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- ธนวัฒน์ สิงห์คาร. การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2548.
- ธีระ หมื่นศรี. การสร้างทีมงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสามมุก-บางปลาสร้อย เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- ประยูร ธรรมสิทธิเวช. การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- วราภรณ์ ตระกูลสุชาติ. การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549.
- วิชัย มีระหันนอก. การศึกษาทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2547.
- วิเชียร วิทยอุดม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์, 2550.
- ศิณีย์ สังข์ศรี. “การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ,” วารสารพัฒนาชุมชน. 40(เมษายน 2544): 32-36.
- สง่า ไชยมัง. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2555. กาสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2555.
- \_\_\_\_\_. คะแนนวัดผลสัมฤทธิ์. สืบค้นวันที่ 4 เมษายน 2556 จาก <http://www.sesa24.go.th>.
- สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- อุทัย บุญประเสริฐ. กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. “Determining sample size for research activities,” Education and Psychological Measurement. (November 1970) : 607-609.
- Woodcock, M. Team development manual 2nd ed. Vermont: Gower, 1989.