

การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
Study of Teamwork Components of Teachers in Schools Under

สุดารัตน์ ศรีโยหะ Sudarat Sriyoha

วัลนิกา ฉลากบาง Wannika Chalakbang

เอกลักษณ์ เพียสา Akkaluck Pheasa

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand

Bennysu.35@gmail.com



Haripunchai Review 23/10/2023

Haripunchai Review 19/12/2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนและคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมมีความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การสื่อสารแบบเปิดเผยความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การมีปฏิสัมพันธ์ความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 4) การมีเป้าหมายเดียวกันความเหมาะสมใน

ระดับมาก ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกันความเหมาะสมในระดับมาก ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, การทำงานเป็นทีมของครู.

Abstract

This research is under the research topic Study of Teamwork Components of Teachers in Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom, The purpose of this research was to study the components of teamwork among teachers in schools. Using the document research method, there are 2 steps: Step 1: study documents and research from 10 sources to analyze and synthesize the elements of teamwork among teachers in schools and select elements with a frequency of 50 percent or more; and step Part 2: Evaluating the appropriateness of the teamwork components of school teachers. by 5 experts. Tools include a document synthesis form and a questionnaire with a 5-level estimation scale. Analytical statistics include frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed

- 1) Components of teamwork among teachers in schools consist of 5 elements:
 - 1) Participation is appropriate at a high level, consisting of 5 indicating behaviors.
 - 2) Open communication is appropriate at a high level, consisting of 5 indicating behaviors.
 - 3) Having Interaction, appropriateness at a high level, consists of 5 indicating behaviors,
 - 4) having the same goal, appropriateness at a high level, consisting of 4 indicating behaviors, and
 - 5) mutual trust, appropriateness at a high level, consisting of 5 indicating behaviors.
- Every component is appropriate at a high level.

Keyword: Teamwork, Teacher Teamwork.

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ภายใต้กรอบระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศในระยะสั้น จึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นกลไกการขับเคลื่อนประเทศในระยะเริ่มต้น เพื่อกำกับการพัฒนาให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไป แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ส่วนแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) เพื่อบรรลุเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมนี้ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จในงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ Knowledge การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559, หน้า 22)

ปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ที่การทำงานของครูที่ได้รับมอบหมายโดยคำสั่งของโรงเรียนส่วนใหญ่แล้วจะละเลยในเรื่องของการประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละฝ่าย ไม่มีการชี้แจงรายละเอียด ทำให้เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ต้องสอบถามผู้รู้หรือหัวหน้างานในฝ่ายนั้น ๆ ทำให้งานเกิดความล่าช้า (อรุณวดี รื่นรัมย์, 2553, หน้า 4) การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ดึงความคิดใหม่ ๆ มา

ปรับปรุงพัฒนางาน ผลการปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย (สุทธิรัตน์ นาคราช, 2558, หน้า 66) จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาใดที่มีการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (มัลลิกา วิชบุรุษกิจ, 2553, หน้า 3)

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนว่ามีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัย เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 10 แหล่ง ได้แก่ ไพวัล ไชยทองศรี (2558); สุทธิรัตน์ นาคราช (2558); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559); สิริชัย นนทะศรี (2559); นัฐธิดา วงษ์รัต (2560); อริศขรา อุ่มสิน (2560); อมรรัตน์ สิงโต (2560); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563); Parker (1994); McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558)

1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยแจกแจงความถี่และสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไปของความถี่ทั้งหมดพบว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (ร้อยละ 90) 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย (ร้อยละ 90) 3) การมีปฏิสัมพันธ์ (ร้อยละ 70) 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน (ร้อยละ 70) และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 70)

2. ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ในขั้นตอนนี้จะทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ดังนี้

2.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3 ครูผู้สอนที่มีตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.4 ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงานนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเคราะห์เอกสารสร้างขึ้นเพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการ และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง เพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงระดับมากที่สุด 4 หมายถึง ระดับมาก 3 หมายถึง ระดับปานกลาง 2 หมายถึงระดับน้อย และ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสังเคราะห์เอกสาร ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถาม ใช้เพื่อประเมินองค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 21) ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50

หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมน้อยที่สุด โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังตาราง 1 มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

องค์ประกอบ	ไพล์ ไชยทองศรี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	อริศรา อุ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563)	Parker (1994)	McCluskey and Maas	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. การมีปฏิสัมพันธ์											7	70	✓
-การมีปฏิสัมพันธ์	✓		✓				✓		✓				
- การมีมนุษยสัมพันธ์		✓		✓	✓								
2. การมีเป้าหมายเดียวกัน	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	7	70	✓
3. การมีภาวะผู้นำ	✓								✓		2	20	
4. การมีส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90	✓
5. การมีความรับผิดชอบ	✓									✓	2	20	
6. การสื่อสารแบบเปิดเผย		✓				✓	✓	✓		✓	9	90	✓
-การติดต่อสื่อสารที่ดี			✓	✓	✓				✓				
-การสื่อสารอย่างเปิดเผย													

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ไฟว์ล ไฮทงศรี (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	สิริชัย นนทะศรี (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	อริศรา อิ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ สิงโต (2560)	ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563)	Parker (1994)	McCloskey and Maas	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
7. บทบาทที่สมดุล		√									1	10	
8. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน		√	√	√	√		√	√		√	7	70	√
9. การยอมรับนับถือ			√	√				√			3	30	
10. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน				√	√						2	20	
11. การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน				√					√		2	20	
12. การประสานงาน						√					1	10	
13. การมีความคิดสร้างสรรค์						√					1	10	
14. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						√					1	10	
15. การสร้างความร่วมมือ								√			1	10	
17. การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน									√		1	10	
18. ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก									√		1	10	

19. ความเห็นพ้องเดียวกัน									√		1	10	
20. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย									√		1	10	
21. การประเมินผล									√		1	10	
รวม	5	6	6	7	5	5	5	5	12	5			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า มี 21 องค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (ร้อยละ 90) 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย (ร้อยละ 90) 3) การมีปฏิสัมพันธ์ (ร้อยละ 70) 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน (ร้อยละ 70) และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 70)

ตาราง 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม (ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1. การมีส่วนร่วม	4.32	0.88	มาก
1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน	4.40	0.90	มาก
1.3 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน	4.20	0.84	มาก
1.4 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน	4.20	1.30	มาก
1.5 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน	4.00	1.26	มาก

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
2. การสื่อสารแบบเปิดเผย	4.36	0.52	มาก
2.1 ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3 ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงกัน	4.40	0.90	มาก
2.4 ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา ข้อสงสัยอย่างเปิดเผย	4.00	0.71	มาก
2.5 ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน	4.00	0.71	มาก
3. การมีปฏิสัมพันธ์	4.32	0.61	มาก
3.1 ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.40	0.55	มาก
3.2 ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	4.20	0.84	มาก
3.3 ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.20	0.87	มาก
3.5 ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้	4.20	0.87	มาก
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.40	0.52	มาก
4.1 ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน	4.40	0.55	มาก
4.2 ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
4.3 ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.40	0.55	มาก
4.4 ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	4.20	0.84	มาก
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.28	0.58	มาก
5.1 ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.40	0.55	มาก
5.2 ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
5.3 ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ	4.00	1.00	มาก
5.4 ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ	4.20	0.84	มาก
5.5 ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	4.20	0.84	มากที่สุด
รวม	4.33	0.50	มาก

จากตาราง 3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาพรวมพบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบ พบว่า การมีส่วนร่วม มีความเหมาะสม ในระดับมาก การสื่อสารแบบเปิดเผย มีความเหมาะสม ในระดับมาก การมีปฏิสัมพันธ์ มีความเหมาะสม ในระดับมาก การมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเหมาะสม ในระดับมาก และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสม ในระดับมาก

2. ผลการประเมินองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก 4) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.2 การสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 2) ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก 4) ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยอย่างเปิดเผย มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.3 การมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 4) ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้ มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.4 การมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีความเหมาะสมในระดับมาก และ 4) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีความเหมาะสมในระดับมาก

2.5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงานมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3) ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจมีความเหมาะสมในระดับมาก 4) ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ มีความเหมาะสมในระดับมาก และ 5) ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก

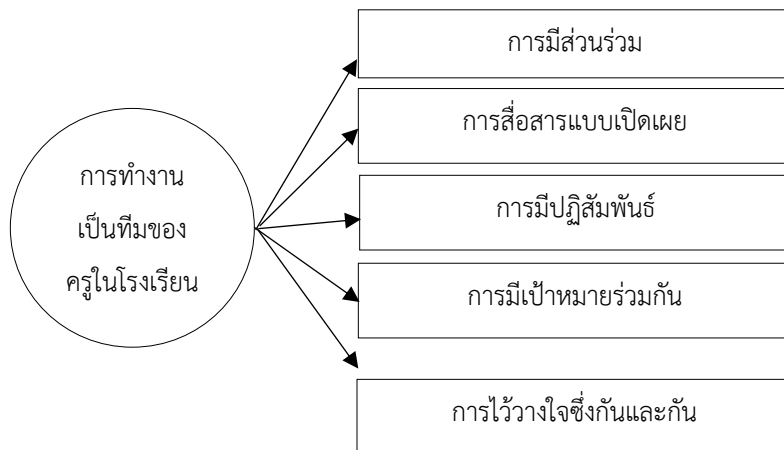
อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน” จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารแบบเปิดเผย 3) การมีปฏิสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน และ 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการทำงานไปยังบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งบุคลากรถือว่ามีความสำคัญในดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน พุดคุย แสดงความคิดเห็น ร่วมกันดำเนินงานและให้การไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อำเภอเมือง จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยทำให้ได้ทราบองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม หลังจากนั้นได้นำแบบประเมินเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการยืนยันองค์ประกอบที่ได้จากการศึกษาในข้างต้นนั้น แล้วจึงทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถอธิบายได้ดังภาพดังนี้



ภาพ 1 แสดงขั้นตอนการวิจัย

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน” พบว่า มี 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน 2) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนงาน 3) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและ 4) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการทำงาน และ 5) ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงาน ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างทั่วถึงและตรงไปตรงมา 2) ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย 3) ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน 4) ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยอย่างเปิดเผย มี และ 5) ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารหรือแสดงความคิดเห็นโดยปราศจากความวิตกกังวลใจว่าจะมีผลต่อหน้าที่การงานของตน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2) ครูและบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน 3) ครูและบุคลากรให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 4) ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มี และ 5) ครูและบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันได้ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 4 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน 2) ครูและบุคลากรมี

ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และ 4) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 5 พฤติกรรมบ่งชี้ 1) ครูและบุคลากรไว้วางใจซึ่งกันและกันและสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย 2) ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและทีมงาน 3) ครูและบุคลากรมีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ 4) ครูและบุคลากรรับฟังความคิดเห็นด้วยความเต็มใจ และ 5) ครูและบุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนได้
- 2) ครูควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของตนในโรงเรียนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารและครูควรนำผลการวิจัยไปสร้างแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

References

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล

สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
ลำเทียน ฟ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพมหานคร:สำนัก
นายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579).

กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.

สิริชัย นนทะศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศา
สตรมหาบัณฑิต นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

McCloskey, D. C. & Maas, M. (1998). *Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential*. Nursing Outlook, 46(4), 157-163.

Parker, G., M. (1994). *Team Players and Teamwork: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.