แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

โดย

ดวงพร นิลวงษ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHER TEAMWORK IN THE UDOMTHAMKHUN SCHOOL GROUP UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

DUANGPORN NINLAWONG

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

โดย

ดวงพร นิลวงษ์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2567

รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์
ประธานกรรมการสอบ

ดร.ชัชชญา พีระธรณิศร์
กรรมการ

ดร.กัลยรัตน์ หล่อมฉีนพรัตน์
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ. ดร.สื่อจิตต์ เพ็ชร์ประสาน)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
18 กันยายน 2567

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thesis entitled

GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHER TEAMWORK IN THE UDOMTHAMKHUN SCHOOL GROUP UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

by

DUANGPORN NINLAWONG

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Educational in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2024

Assoc. Prof. Wisut Wichitputcharporn, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Chatchaya Perathoranich, Ed.D.
Member

Kunlayarat Lormanenoprat, Ed.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)
Dean of Graduate School
September 18, 2024

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทั้ง 3 คนได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์,ดร.ชัชชญา พีระธรณิศร์, และอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.กัลยรัตน์ หล่อมฉีนพรัตน์ ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ของงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่ง รวมทั้งช่วยปรับปรุงแก้ไขงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาการทำงาน ขอขอบพระคุณผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และคณาจารย์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่กรุณาอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ อันเป็นประโยชน์และคุณค่าอันเกิดขึ้นจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อเป็นการกตัญญูกตเวทิตาแด่บิดามารดา คณะครูอาจารย์ และผู้อุปการะคุณทุกท่าน

ดวงพร นิลวงษ์
ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6305815 : ดวงพร นิลวงษ์

ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.กัลยรัตน์ หล่อมณีนพรัตน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 3) เสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 วิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ จำนวน 95 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน ที่ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์ ที่ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เทคนิค $PNI_{Modified}$ ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ อันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ประเด็นการตัดสินใจใดๆ ควรใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน และ 3) แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมดำเนินการ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดการประสานงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน เสริมสร้างพลังในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 121 หน้า)

คำสำคัญ: การพัฒนาการทำงานเป็นทีม, กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ

ลายมือชื่อนักศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

6305815	:	Duangporn Ninlawong
Thesis Title	:	Guidelines for Developing Teacher Teamwork in the Udomthamkhun School Group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1
Program	:	Master of Education in Educational Administration
Thesis Advisor	:	Kunlayarat Lormanenoprat, Ed.D.

Abstract

The objectives of this study were to 1) investigate the current conditions and desirable conditions of teamwork among teachers in the Udomthamkhun School Group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) examine the needs for teamwork among these teachers, and 3) propose guidelines for developing teacher teamwork. This study employed mixed methods. For the quantitative approach, the population consisted of 95 teachers in the Udomthamkhun School Group. The instrument used was a questionnaire, with reliability coefficients of 0.98 for current conditions and 0.93 for desirable conditions. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, frequency, mean, and standard deviation. The Modified Priority Needs Index (PNI Modified) was employed to prioritize the needs. For the qualitative study, the key informants were five experts. The instrument used was a semi-structured interview, and the data were analyzed using content analysis. The results of the study indicated that the current conditions of teamwork among teachers in the Udomthamkhun School Group were at an intermediate level, while the desirable conditions were at the highest level, with team member participation receiving the highest mean score. The needs in developing teacher teamwork included enhancing team member participation, particularly in decision-making based on shared ideas. The guidelines for developing teacher teamwork suggested that school administrators should provide teachers with opportunities to participate in idea sharing, decision making, problem solving, and performing tasks. This would enhance teachers' ability to collaborate and take responsibility, as well as increase their motivation to work and their sense of pride in the school's achievements.

(Total 121 pages)

Keywords: Teamwork Development, Udomthamkhun School Group

Student's Signatrue.....Thesis Advisor's Signatrue.....

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูป		**ฌ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
	1.3 คำถามการวิจัย	6
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
	1.6 นิยามศัพท์	8
	1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2	**แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**10**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	11
	2.2 แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู	33
	2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	38
	2.4 แนวทางการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	42
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**วิธีการดำเนินงานวิจัย**	**48**
	3.1 ประชากร	48
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
	3.3 การสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	50
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
	3.7 ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์	54
	3.8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ	54
	3.9 การสร้างแบบสัมภาษณ์และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	54
	3.10 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์	55
	3.11 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	55
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**57**
	4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	58
	4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู	69
	4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู	75
บทที่ 5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**79**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	80
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	83
	5.3 ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม		**94**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

			หน้า
ภาคผนวก			**100**
	ภาคผนวก ก	ตารางแสดงดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	101
	ภาคผนวก ข	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
ประวัติผู้วิจัย			**121**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

2.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 25

3.1 จำนวนครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 49

4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 58

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม 60

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ 61

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร 63

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 64

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก 66

4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 67

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4.8 ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม 69

4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก 70

4.10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความการมีเป้าหมายร่วมกัน 71

4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร 72

4.12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน 73

4.13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ 74

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่างๆ จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนากำลังคนของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ สำหรับประเทศไทยก็เช่นกัน ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในจากปัญหาวิกฤตต่างๆ ที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) ระบุว่า การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในมิติต่างๆ ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมายังมีคนจนที่ยังติดอยู่ในกับดักความยากจนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ก่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลให้จำนวนคนจนเพิ่มสูงขึ้นและมีแนวโน้มที่จะส่งต่อความยากจนข้ามรุ่นไปยังลูกหลาน ตอกย้ำปัญหาความเลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานของสังคมไทย รวมถึงความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานที่มีคุณภาพ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศในระยะยาว (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงคุณภาพ เป็นประเด็นความท้าทายที่สำคัญของประเทศไทยมาโดยตลอด เพราะประเทศไทยลงทุนด้านการศึกษาด้วยงบประมาณจำนวนมาก แต่ผลลัพธ์จากการจัดการศึกษากลับไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ลงทุน ดังจะเห็นได้จากผลประเมินความรู้ความสามารถของนักเรียนทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เช่น ผลการประเมิน PISA 2022 ของประเทศไทย พบว่า นักเรียนไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) 394 คะแนน ด้านวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) 409 คะแนน และด้านการอ่าน (Reading Literacy) 379 คะแนน เมื่อเทียบกับ PISA 2018 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประเทศไทยทั้งสามด้านลดลง และหากเทียบผลการประเมินของประเทศไทยตั้งแต่ PISA 2000 จนถึง PISA 2022 พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านคณิตศาสตร์และการอ่านมีแนวโน้มลดลง ส่วนด้านวิทยาศาสตร์ถือว่าไม่เปลี่ยนแปลงทางสถิติ ทั้งนี้สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เสนอให้มีมาตรการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ด้วยการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างนักเรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในการนำความรู้ไปใช้ในชีวิตได้จริง ส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อลดช่องว่างของความเหลื่อมล้ำในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาสถานศึกษาทั่วประเทศให้มีคุณภาพและครอบคลุมทุกสังกัด (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) นอกจากคุณภาพเชิงวิชาการแล้ว สถานศึกษายังมีบทบาทหน้าที่พัฒนาทุนมนุษย์ของชาติให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย ให้สามารถบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี รวมถึงช่วยกล่อมเกลาสร้างคนดีมีวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมให้แก่ประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ประเทศ แต่ในช่วง 4 – 5 ปีที่ผ่านมา สถานศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติหลายเรื่อง ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่มีแนวโน้มลดลง ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การแพร่ระบาดของโควิด 19 และปัญหาต่างๆ ของเยาวชนในสังคมไทย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงและวิกฤติดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน รวมถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ทำให้สถานศึกษาทุกแห่งทุกระดับต้องหยุดดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดช่องทางการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส แต่กลายเป็นตัวเร่งความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นำไปสู่ภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) จากปัจจัยสถานะเศรษฐกิจครอบครัวที่แตกต่างกัน จิราภานต์ อ่อนซาผิว และสุชาดา นันนทะไชย (2564)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการเรียนการสอนในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ถึงแม้จะช่วยบรรเทาปัญหาไปได้บ้าง แต่ก็ยังมีประเด็นปัญหาและข้อจำกัดในการเรียนการสอนแบบออนไลน์ จากความเหลื่อมล้ำทางสังคม โครงสร้างพื้นฐานของครอบครัว เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ไม่สามารถเข้าถึงได้ในทุกโรงเรียน นักเรียนจำนวนมากขาดแคลนอุปกรณ์ทางการศึกษา จึงทำให้เกิดข้อจำกัดในการเรียนการสอนผ่านสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี เนื่องจากการเรียนการสอนผ่านสื่อต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจของบุคลากร ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือกัน

การมีส่วนร่วมดำเนินงานกันเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรเป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่สอดรับกับศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดผลดีในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกัน ความสำเร็จขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นได้รับฟัง และนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์กร (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560)

ความสำเร็จในการดำเนินกิจการใด ๆ ไม่เว้นแม้แต่สถานศึกษา ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของคนเพียงคนเดียว John C. Maxwell เจ้าของธุรกิจชั้นนำในสหรัฐอเมริกา และผู้เชี่ยวชาญเรื่องความเป็นผู้นำอันดับต้นๆ ของโลก กล่าวว่า “Teamwork makes the dream work” (Maxwell, 2002) หรือ การทำงานเป็นทีมทำให้ความฝันสำเร็จลงได้ การทำงานภายในองค์กรจึงควรนำคนที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาช่วยกันทำงาน เพราะคนหนึ่งคนไม่ได้มีความถนัดในทุกๆ ด้าน ดังนั้น การมีทีมงานที่ดี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ และการสร้างทีมที่ดีนั้น จำเป็นต้องจัดคนให้ถูกกับงานด้วย เพื่อให้งานออกมาดีและมีคุณภาพ ไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร ดังสำนวนที่ว่า “Put the right man on the right job”

การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การช่วยสร้างประโยชน์แก่บุคลากร เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ลดการทำงานเพียงลำพังทำให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าของตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้ บุคลากรได้พัฒนาทักษะการทำงานใหม่ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นภายในทีมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยให้ระดับความเครียดในการทำงานลดลง และนำเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น หัวใจสำคัญของทีมที่มีสมรรถนะสูงคือการมีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีม สามารถจูงใจให้

สมาชิกทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้เตรียมความพร้อมในด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อบุคคลที่จะกลายเป็นผู้นำทีมในอนาคตเพื่อนำพาทีมไปสู่ความมีประสิทธิภาพ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

การทำงานเป็นทีมถือเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหารและการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เพราะการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร หากผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและร่วมมือร่วมใจกันทำงานแล้ว องค์กรคงไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นจากหลักการขั้นพื้นฐานเรื่องความแตกต่างกันของมนุษย์ ซึ่งหากนำความแตกต่างของแต่ละคนมารวมกันแล้ว ย่อมก่อให้เกิดกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายขึ้น ยิ่งเมื่อมีการแบ่งภาระงานหรือกำหนดหน้าที่บุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจนและมีการจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสมแล้ว จะทำให้การดำเนินการขององค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีม คือ เทคนิคในการพัฒนาองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ และคอยผลักดันให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตนออกมาอย่างเต็มที่ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี (ชลิตา แก่นจันทร์, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 135 โรงเรียน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดเช่นกัน โดยจัดให้มีการแบ่งกลุ่มโรงเรียนในสังกัด ออกเป็น 15 กลุ่ม เพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) กลุ่มขุนช้างขุนแผน 2) กลุ่มโพธิ์แก้ว 3) กลุ่มท่าระหัด 4) กลุ่มโพธิ์พระยา 5) กลุ่มตลิ่งชันสนามคลี 6) กลุ่มสวนแตง 7) กลุ่มรัฐราษฎร์พัฒนา 8) กลุ่มจตุรมิตรท่าจีน 9) กลุ่มเก้าสุพรรณิการ์ 10) กลุ่มไตรมิตร 11) กลุ่มอุดมธรรมคุณ 12) กลุ่มบ้านกร่าง 13) กลุ่มวังน้ำซับดอนปรูปลายนา 14) กลุ่มพัฒนา และ 15) กลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนกลุ่มอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนจะมีการบริหารจัดการภายในแบ่งออกตามกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงเรียนตามกลุ่มงานแล้ว ครูยังต้องปฏิบัติงานร่วมกับโรงเรียนอื่นภายในกลุ่มโรงเรียนตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ได้จัดสรรให้อีกด้วย การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันย่อมอาจก่อให้เกิด

ปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยง่าย เพราะแต่ละโรงเรียนต่างก็มีลักษณะเฉพาะในการติดต่อประสานงานหรือการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป (กลุ่มแผนและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต1, 2562)

จากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2565 โครงการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แบ่งงาน มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน สร้างเครือข่ายในระดับสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาและสะดวกต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ ซึ่งพบว่ากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบางกลุ่มสามารถปฏิบัติภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเขตพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ทั้งทางด้านการบริหารจัดการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และเมื่อวิเคราะห์ถึงจุดเด่นของเครือข่ายกลุ่มและสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมในการดำเนินงานตามนโยบายทุกระดับและบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเฉพาะด้านที่หลายหลากและการทำงานเป็นทีมที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงจุดด้อยของการปฏิบัติงานของเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนพบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคือ ความพร้อมด้านทรัพยากร ผู้บริหาร และบุคลากร จากการวิเคราะห์จุดด้อย พบว่าปัญหาหลักของการปฏิบัติงาน คือการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตรงสายงาน ผู้บริหาร ครูขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งเห็นได้จากการปฏิบัติงานที่ต่างฝ่ายต่างปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย การประสานงานและการติดต่อสื่อสารกันไม่ชัดเจน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าที่ควร ทำให้ผลงานหรือการจัดกิจกรรมบางอย่างไม่สำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2563)

จากความเป็นมาและปัญหาการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนกลุ่มอุดมธรรมคุณ จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ใน

การพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงานร่วมกันทั้งในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.2.3 เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3.2 ความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีประเด็นใดบ้าง

1.3.3 แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

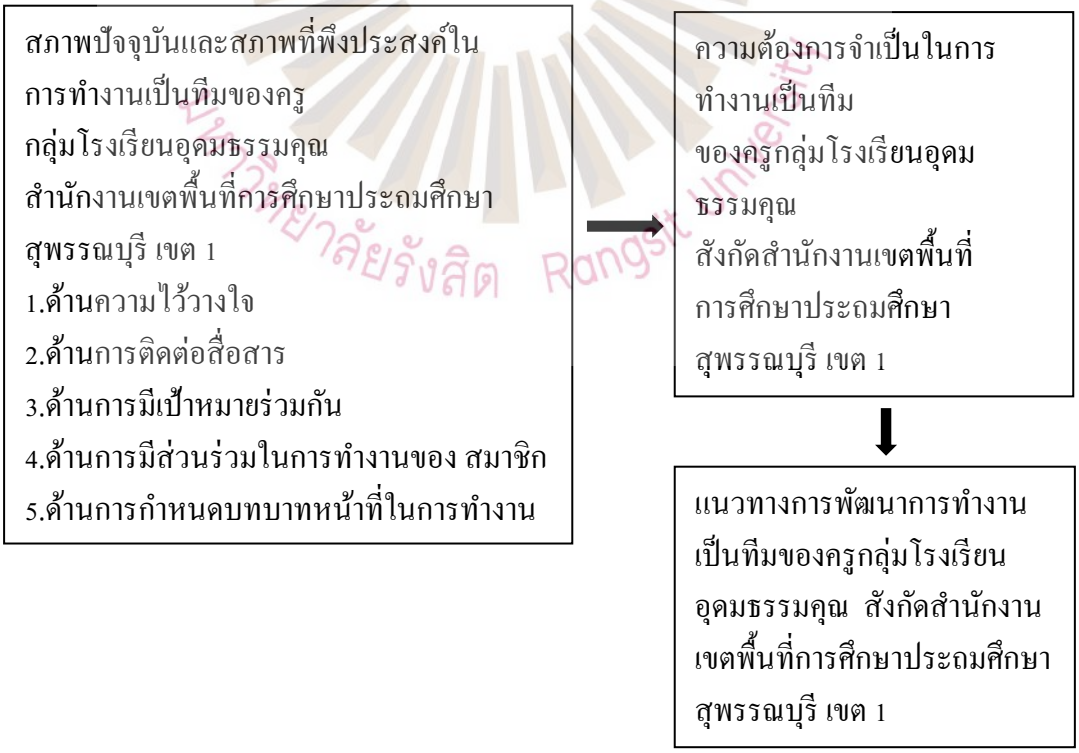
การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก และ 5) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1ที่ทำงาน ณ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 95 คน จากโรงเรียนจำนวน 10 แห่ง คือ 1)โรงเรียนวัดช่องลม จำนวน 14 คน 2) โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง จำนวน 15 คน 3) โรงเรียนวัดทรงกระเทียม จำนวน 9 คน 4) โรงเรียนวัดบึงคา จำนวน 5 คน 5) โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว จำนวน 7 คน 6) โรงเรียนวัดสาลี จำนวน 11 คน 7) โรงเรียนวัดเสาธงทอง จำนวน 5 คน 8)โรงเรียนวัดองค์รักษ์ จำนวน 14 คน 9)โรงเรียนวัดคลองโมง จำนวน 5 คน และ 10) โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง จำนวน 10 คน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู วิธีการหรือแนวปฏิบัติที่เป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน ปฏิบัติงานตามแบบแผนที่กำหนดร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น และต้องดำเนินงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคลากรครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยการทำงานดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นการร่วมแรงร่วมใจให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยความเสียสละ สามัคคีปรองดอง ตลอดจนแบกรับภาระร่วมกันโดยใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ ก็เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมของบุคลากรครูนี้ประกอบไปด้วยลักษณะการทำงานทั้ง 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล สร้างความเชื่อมั่นโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ มีการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้

2) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับสารทราบถึงข้อมูลข่าวสารและปัญหาในการทำงานได้อย่างชัดเจนเป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก และสิ่งต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยสามารถโต้ตอบตรวจสอบ ข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

3) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีเป้าหมายร่วมกันเป็นการกำหนดทิศทางในการทำงานที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น ตั้งเป้าหมายขึ้นอย่างชัดเจน มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมกันดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้ทุกคนสามารถที่จะเข้าถึงวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

4) การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน มีการทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกทุกคนมี

ความรับผิดชอบต่อกัน มีความเต็มใจในการทำงาน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่เดียวกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

5) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน หมายถึง การกำหนดบทบาทให้กับสมาชิกภายในทีม ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้รับผิดชอบกับสิ่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์

กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ หมายถึง โรงเรียนในอำเภอบางปลาม้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่ได้แบ่งกลุ่มเพื่อการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณมีโรงเรียนจำนวน 10 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนวัดช่องลม โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง โรงเรียนวัดทรงกระเทียม โรงเรียนวัดบึงคา โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว โรงเรียนวัดสาลี โรงเรียนวัดเสาธงทอง โรงเรียนวัดองครักษ์ โรงเรียนวัดคลองโมง และโรงเรียนวัดกระทุ่มทอง

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ ที่สามารถนำไปทบทวน ปรับปรุงกระบวนการทำงานของครู เพื่อให้การทำงานเป็นทีมสามารถพัฒนาได้อย่างมีทิศทางที่เหมาะสม

1.7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของครู ที่ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอุดมธรรมคุณ และสถานศึกษาอื่นๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและสภาพสังคมปัจจุบัน

1.7.3 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและผู้สนใจทั่วไป ในการใช้เป็นแหล่งอ้างอิงเกี่ยวกับการบริหารการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2.1.3 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม

2.1.4 กระบวนการของการทำงานเป็นทีม

2.1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.1.6 คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.1 การพัฒนาทีมงานของครู

2.2.2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของครู

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2.4 แนวทางการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมนั้นถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ในการดำเนินงานได้ โดยความสำเร็จดังกล่าวไม่อาจเกิดขึ้นได้เลยหากปราศจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งความร่วมมือร่วมใจนี้เปรียบเสมือนกับหัวใจหลักในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ อีกทั้ง ยังทำให้เกิดการทำงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีความแปลกใหม่จากบุคลากรที่มีทักษะและมีประสบการณ์ที่หลากหลายซึ่งจะต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆที่จะส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรต่อไปได้อีกด้วย

สำหรับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมีรายละเอียดและสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานให้บรรลุภารกิจหรือเป้าประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรจึงถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากซึ่งเราเรียกการดำเนินการดังกล่าวว่า “การทำงานเป็นทีม” สำหรับนิยามความหมายของการทำงานเป็นทีมนั้นได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายเอาไว้ ดังนี้

อริศยรา อุ่มสิน (2560) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ เป็นการที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมามีปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน ติดต่อประสานงาน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมและการงานต่างๆอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการใช้ทักษะและประสบการณ์ของสมาชิก เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ทิศทางในการดำเนินงานเดียวกันโดยที่ผู้ร่วมทีมนั้นจะต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำงานด้วยความเสียสละ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะ ประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ธนธรณ์ ยาบัวพา (2560) กล่าวว่า บุคคลที่รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในกลุ่มร่วมกันทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความพยายามที่จะปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อสื่อสารมีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา

จารุกัญญา โกพล (2562) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยความสัมพันธ์และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งเป็นการก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันทั้งในเรื่องของความรู้ ประสบการณ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ระหว่างสมาชิกด้วยการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยที่สมาชิกในทีมนั้นจะต้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีม มีความภาคภูมิใจ มีความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชลิตา แก่นจันทร์ (2563) นิยามว่า การที่กลุ่มบุคคลจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในขณะร่วมดำเนินกิจกรรม ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกัน อีกทั้งบุคคลเหล่านั้นได้ใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การแก้ไขและการพัฒนาองค์กรดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ทิศทางเป้าหมายเดียวกันโดยที่ผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

จากที่ได้กล่าวในเรื่องความหมายของการทำงานเป็นทีมในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์และทิศทางในการทำงานเดียวกันอย่างเป็นกระบวนการด้วยการใช้ทักษะและประสบการณ์ที่มีอย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่ไปกับการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันผ่านการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพอันเกิดจากความร่วมมือ ความสามัคคี และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการตัดสินใจและแบกรับภาระจากการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมถือเป็นหลักในการดำเนินงานที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั้งจากองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากหลักการทำงานในลักษณะนี้มุ่งเน้นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ทีมงานด้วยการให้ความสำคัญกับการตระหนักถึงการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร อันจะเป็นการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการที่จะทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะทีมงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ การร่วมมือกันสร้างสรรค์งานและเกิดการยอมรับจากภายนอกอีกทั้งสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่จะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว หากองค์กรใด มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง จะทำให้เกิดการได้เปรียบองค์การอื่นๆ และได้ผลประโยชน์อย่างมหาศาล

อริศษรา อุ่มสิน (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

พิชชาภา เกาะเต้น (2563) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิก และความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน

ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึง ช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลด ความขัดแย้งในองค์การ และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการทำงาน บางอย่างต้องอาศัยการทำงานหลายคน หลายฝ่ายถึงจะเกิดประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ ดังนั้นการสร้าง ทีมที่เข้มแข็งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้องค์กรทำงานได้รวดเร็ว สามารถช่วยกัน ทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และจะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้ การทำงานเป็นทีมไปใช้เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมได้ว่า การทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความทุ่มเทในการทำงานของสมาชิกในองค์กรด้วยการดึงเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกแต่ละคนมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อรังสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นถือเป็นหลักการดำเนินงานที่พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยอาศัยความรู้รักสามัคคีและการมีความรับผิดชอบในการแบกภาระหน้าที่ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

2.1.3 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม

รูปแบบของการทำงานเป็นทีมเป็นการจำแนกลักษณะของการทำงานเป็นทีมตามภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนักวิชาการที่กล่าวถึงการจำแนกรูปแบบของการทำงานเป็นทีมไว้มีดังนี้

Woodcock and Francis (1994 อ้างถึงใน จารุกัญญา โกพล,2562, น.15) ได้จำแนกรูปแบบของการทำงานเป็นทีมออกตามความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิก ออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1) ทีมกลยุทธ์ (Strategic Team) ทีมงานดังกล่าวนี้เป็นทีมที่มีความรับผิดชอบในด้านของการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้างและการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ของทีมด้วยการตระหนักถึงผลลัพธ์ในอนาคตเป็นสำคัญ เพราะทีมดังกล่าวนี้ถือเป็นทีมงานที่ทำหน้าที่วางแผนการบริหารจัดการการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเป็นหลัก

2) ทีมบริหาร (Management Team) เป็นทีมของกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่บริหารหรือชี้นำการดำเนินการของกลุ่มเป็นหลัก

3) ทีมโครงการ (Project Team) ทีมดังกล่าวนี้เป็นทีมงานที่จะจัดตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในกรอบระยะเวลาที่ได้มีกำหนดไว้ตายตัว

4) ทีมประสานงาน (Co-ordination Team) ทีมดังกล่าวนี้ถือเป็นทีมงานที่ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน

5) ทีมนักคิด (Think-Tank Team) ถือเป็นทีมงานที่ทำหน้าที่เสนอแนวคิดและสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจในประเด็นต่างๆของการดำเนินงานของทีม

6) ทีมปฏิบัติการ (Work Group) ทีมนี้ถือเป็นทีมงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบของการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งได้ตามความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิก โดยสมาชิกในทีมต้องมีความรับผิดชอบในหลายๆด้านและสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Robin and Judge (2007 อ้างถึงใน จารุกัญญา โกพล,2562, น.15) ได้แบ่งประเภทของทีมไว้ทั้งหมด 3 ประเภท ดังนี้

1) ทีมแก้ปัญหา (Problem-Solving Teams) ทีมงานดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วยสมาชิกที่ทำงานร่วมกันในแผนกเดียวกันหรือในหน่วยงานที่มีความใกล้เคียงกันประมาณ 8 ถึง 10 คน ซึ่งจะเป็นการรวมตัวกันในระยะเวลาประมาณ 2 ถึง 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เพื่อประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของปัญหาและการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยทีมงานดังกล่าวจะมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะความเห็น และผลักดันให้เกิดการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปฏิบัติอีกด้วย อย่างไรก็ตามทีมแก้ไขปัญหานี้จะไม่ได้มีหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจนำเอาข้อเสนอแนะไปปฏิบัติโดยตรง

2) ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-managed Work Teams) ทีมนี้ประกอบไปด้วยสมาชิกประมาณ 10 ถึง 15 คน โดยขอบเขตในการทำงานจะไม่จำกัดแค่เพียงในส่วนของการแก้ไขปัญหาโดยทั่วๆไปเท่านั้น แต่ยังจะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการดำเนินการของทีมของตนอีกด้วย โดยการทำงานของทีมดังกล่าวนี้จะเป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างความรู้รักสามัคคีและการเป็นทีมงานที่ดีให้มีความสอดรับกับการมีสิทธิส่วนบุคคล และการมีใจรักที่จะทำงานด้วยความผูกพันในงานที่ทำ

3) ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Teams) ทีมนี้เป็นทีมที่ดำเนินงานด้วยบุคลากรหรือสมาชิกที่อยู่ในระดับเดียวกัน แต่มาจากสาขาวิชาชีพที่แตกต่างกันเพื่อนำความรู้ความสามารถของแต่ละสาขาวิชาที่สมาชิกแต่ละคนมีความเชี่ยวชาญและชำนาญมาปรับใช้ให้การทำงานของทีมหรือกลุ่มนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ดังเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบของการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยแต่ละทีมจะต้องทำงานที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อกันได้

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) กล่าวว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญคือ ผู้นำทีม สมาชิกในทีม ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง หากทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามก็จะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงาน หน้าที่ของตน ให้ไปในรูปแบบแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกันเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ได้ว่า รูปแบบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย หัวหน้าทีมและสมาชิก บางบทบาทมีการทับซ้อนกันและต้องรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนี้บทบาทเหล่านี้มักจะมีการสลับสับเปลี่ยนและมีการหมุนเวียนกันได้ ดังนั้นสมาชิกในทีมจะต้องสามารถทำได้หลายบทบาท ซึ่งจะทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดจนมีการแบ่งงานกันทำและกระจายงานกันอย่างทั่วถึง

2.1.4 กระบวนการของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยขั้นตอนและกระบวนการในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้ขอบเขตและหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงกระบวนการของการทำงานเป็นทีมไว้มีดังนี้

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) กล่าวว่า กระบวนการทำงานของทีมเป็นความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกรวมทั้งผู้นำของทีม ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนจะช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สายฝน แสงเดือน (2562) กล่าวว่า ในการทำงานใดๆ ก็ตามจะต้องมีขั้นตอนต่างๆ มากหรือน้อยแตกต่างกันไป ในการทำงานเป็นทีมย่อมต้องมีกระบวนการด้วยเช่นกัน โดยกระบวนการทำงาน เป็นทีมมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ มีการกำหนดทักษะวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ในการทำงานเป็นทีม 2) ขั้นการสร้างเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน มีการจัดหาทรัพยากรทางด้านวัตถุและทรัพยากรมนุษย์และการสนับสนุนจากองค์การเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3) ขั้นการจัดตั้งและสร้างทีมงานขึ้นมาประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ พนักงานใน องค์การควรจะกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนว่าใครบ้างเป็นและไม่เป็นสมาชิกของทีม สมาชิกต้องยอมรับ จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของทีม ควรรู้ว่าจะทำอะไร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4) ขั้นจัดหาความช่วยเหลือ ผู้บริหารสามารถจัดหาโอกาสที่จะช่วยเหลือ สนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหาและวิธีการปฏิบัติได้ดีขึ้น

ปิยพงษ์ พาเรือง (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีกระบวนการทำงาน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์การกำหนดขอบเขต การจัดหาทรัพยากรทางด้านวัตถุและทรัพยากรมนุษย์และการสนับสนุนจากองค์การเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานการกำหนดชิ้นงานทั้งหมดที่ทีมต้องปฏิบัติพร้อมทั้งมอบหมายงานเหล่านั้นให้แก่สมาชิกอย่างเหมาะสม โดยผู้ที่มีทักษะในด้านการจัดการระบบ การทำงาน และทักษะในการแก้ปัญหากระบวนการทำงานของทีมเป็นความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกรวมทั้งผู้นำของทีม

ธนพงศ์ โรจนไพศาล (2565) กล่าวว่า วิธีการหรือกระบวนการในการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย เป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีทิศทางในการทำงานตรงกัน 2) วางแผนปฏิบัติการ (Action planning) ที่เป็นรูปธรรมมีขั้นตอน ก่อนหลังกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยคำนึงถึงกำลังคนหรือ แรงงาน อุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยี และเวลา 3) การดำเนินงานการนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนอำนวยความสะดวก และช่วยเหลือในการแก้ปญหา และ 4) การประเมินผลจากการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการในการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่จะต้องรับรู้และรับทราบถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการทำงานโดยจะต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนภายในทีม

2.1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมถือเป็นประเด็นที่นักวิชาการมีการกล่าวถึงเอาไว้เช่นกัน โดยนักวิชาการแต่ละท่านได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเอาไว้ ดังนี้

Argyris (1964 อ้างถึงใน จารุกัญญา โกพล,2562, น. 23) นักทฤษฎีทางธุรกิจและศาสตราจารย์กิตติคุณชาวอเมริกันแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มีแนวคิดและความเชื่อที่ว่า

ประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กรนั้นจะดีขึ้นได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยที่สมาชิกในทีมเหล่านี้จะต้องมีบรรทัดฐานทางสังคมและมีทัศนคติในเชิงบวก สำหรับองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้นมีดังนี้

1) สมาชิกในทีมจะต้องมีความจริงใจที่จะแสดงออกทางความรู้สึกต่อกัน

2) สมาชิกในทีมมีความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน

3) กระบวนการในการดำเนินงานมีวิธีการและขั้นตอนที่มีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากการทำงานแบบเดิม

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจที่จะแสดงความรู้สึกต่างๆออกมา

5) สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความเปิดเผย

6) สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมกล้าที่จะทำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการทำงานรูปแบบใหม่

7) สมาชิกในทีมจะต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือที่เรียกว่าเอกัตบุคคล

8) สมาชิกในทีมมีความกล้าที่จะทำการแสดงออกทางความคิด

9) สมาชิกในทีมมีความผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Woodcock (1989 อ้างถึงใน ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์,2560, น.62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเอาไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญทั้ง 11 ด้าน ดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ต่างๆที่มีความสมดุล (Balanced Roles) เนื่องด้วยการทำงานเป็นทีมจะมีลักษณะของการทำงานเป็นการผสมผสานทักษะและความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การทำงานแต่ละงานนั้นขับเคลื่อนไปด้วยการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

2) การทำงานเป็นทีมดำเนินการไปภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Objectives and Agreed Goals) กล่าวคือการทำงานเป็นทีมดังกล่าวจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่มีความสอดคล้องกัน โดยที่สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีการรับรู้และให้การยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าวนั้นด้วย

3) การเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) การทำงานเป็นทีมบรรยากาศในการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย โดยที่สมาชิกสามารถที่จะแสดงออกทั้งในเรื่อง

ของความรู้สึกและความคิดเห็นต่อการทำงานได้ด้วยการสื่อสารกันโดยตรง และร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ตลอดจนจะต้องมีการสร้างความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันด้วย

4) การให้การสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Support and Trust) ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมจะต้องให้ความร่วมมือกันทำงานและจะต้องพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนต่อกันด้วยความจริงใจ พูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นและยังจะต้องพร้อมที่จะร่วมกันรับภาระในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย

5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and Conflict) ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมจะต้องให้ความร่วมมือกันดำเนินงานเป็นอย่างดี และจะต้องพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นการช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้หรือความสามารถให้แก่กัน ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและจะต้องนำความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาใช้ในทางสร้างสรรค์ เพื่อรับมือกับการแก้ไขปัญหาอีกด้วย

6) กระบวนการในการทำงานที่ถูกต้อง (Sound Procedures) การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการประชุมเพื่อร่วมกันปรึกษาหารือและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการประชุมนั้นจะต้องเป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน

7) การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและมีความเหมาะสมในการรับมือสถานการณ์ต่างๆโดยสมาชิกทุกคนสามารถขึ้นมาเป็นผู้นำทีมได้แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับว่าในสถานการณ์นั้นผู้ใดมีความเหมาะสมมากกว่ากัน

8) ต้องมีการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) นอกจากการดำเนินงานร่วมกันแล้ว การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอก็ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการทำงานเป็นทีมเช่นกัน

9) การพัฒนาตัวเอง (Individual Development) การพัฒนาดังกล่าวนี้ไปในเรื่องของการพัฒนาทั้งทางด้านทักษะความรู้และความสามารถของสมาชิกในทีมโดยเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ

10) การมีความสัมพันธ์อันดีกันระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-Group Relations) การทำงานเป็นทีมจะต้องเป็นการทำงานที่มีลักษณะของการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในการร่วมมือร่วมใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิก

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) การจะทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นการดำเนินงานที่มีความถูกต้องชัดเจนและเหมาะสมได้จะต้องมีการสื่อสารในทีมที่มี

ประสิทธิภาพโดยเฉพาะกับการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน

Romig (1996 อ้างถึงใน อริศษรา อุ่มสิน, 2560, น.156) กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ดีมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การสร้างสรรค์ของทีม (Team Creativity) พัฒนามาจากความคิดที่ หลากหลายของสมาชิกและการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหามี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การนำปัญหามาพูดคุย กันภายในทีมให้สมาชิกทีมร่วมเสนอความคิดเห็น สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในระหว่างทำกิจกรรมและนำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผน

2) การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) เป็นการสื่อสารที่ดีเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังสมาชิกทีม สิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจอย่างถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของสมาชิก

3) การประชุมทีม (Team Meeting) สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีส่วนร่วมในการร่วมประชุมวางแผนและตัดสินใจ

4) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) โดยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและความคิดที่สร้างสรรค์ของทีม ขจัดความรู้สึกทางลบและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์และความเข้มของเสียง รับรู้เป้าหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

5) ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team Values, Vision and Mission) โดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางร่วมกันในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรม ของสมาชิกตามที่คาดหวังของสมาชิกทั้งหมดเกี่ยวกับพันธกิจ กฎระเบียบ ปทัสถาน และเป้าหมาย โดยการทำงานตามที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6) การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) โดยการพูดคุยเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่พันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติโดยใช้เวลาลดลง

7) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทีมองค์การ (Role and Responsibility and Team Organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจ บางครั้งความขัดแย้งของสมาชิกทีม ทำให้เกิดความเครียด ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง

8) การแก้ไขปัญหาของทีม (Team Problem Solving) มีการประชุมสมาชิกทีม เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น โดยการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา โดยต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม

9) การตัดสินใจของทีม (Team Decision Making) จะต้องอาศัยทั้งทักษะและความรู้ การมีส่วนร่วมและตัดสินใจแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

10) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) เป็นการมุ่งเน้นในการฝึกอบรม เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจ ซึ่งมีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่ทำให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

Robbins (2001 อ้างถึงใน อริศยรา อุ่มสิน,2560, น.16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1) การจัดรูปแบบงานที่ชัดเจนซึ่ง หมายถึง การจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานนั้นสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ โดยลักษณะของการจัดรูปแบบดังกล่าวนี้จะต้องมีเสรีภาพในการทำงานของสมาชิกในทีม ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถและการผลิตผลผลิตที่มีความชัดเจนที่ส่งผลต่อส่วนรวม

2) การจัดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นส่วนกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานให้แก่สมาชิกอย่างหลากหลายให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพของสมาชิกแต่ละคนภายใต้การทำงานที่มีความยืดหยุ่นและได้รับความสมัครใจของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน

3) การจัดบริบทขององค์กรนั้น หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้มีความเพียงพอต่อการใช้งาน การสร้างภาวะผู้นำที่ดีให้แก่สมาชิก และการวางระบบในการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบการทำงานของสมาชิก ตลอดจนมีการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความสมเหตุสมผลความรู้ความสามารถและขอบเขตความรับผิดชอบที่สมาชิกแต่ละคนได้รับมอบหมาย

4) การจัดกระบวนการ หมายถึง การบริหารจัดการปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของทีมไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความผูกพันการทำงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน การกำหนดเป้าหมายของทีมขึ้นเป็นการเฉพาะ การสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการความขัดแย้งและการลดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างสมาชิกในทีมด้วยกัน

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีพิธีรีตอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การแสดงความไม่เห็นด้วยในทำงานบวกความเห็นพ้องต้องกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผย สมาชิกแสดงบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับภายนอก มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและมีการประเมินผลตนเอง

เพิ่มสุข อนันต์มังคั่ง (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม เป็นผู้ประสานงานระหว่างสมาชิกจะต้องมีความสามารถในการจูงใจ มีความรอบรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน 2) องค์ประกอบด้านสมาชิก ต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีทักษะในงานที่ทำ ให้ความร่วมมือกันทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันเพื่อให้เกิดความสามัคคีและพลังในการทำงานร่วมกัน 3) องค์ประกอบด้านการจัดการทีม ทีมงานจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน จัดรูปแบบการประสานงานที่ดี แสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสม ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จร่วมกัน

อริศษรา อุ่มสิน (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกันมีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัว ร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

กุลรัศมิ์ สายมะณี (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผู้นำและสมาชิกในทีม ร่วมกันกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และบทบาท หน้าที่ของแต่ละคนอย่างเป็นระบบเพื่อร่วมกันบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนา ตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือ ความสำเร็จร่วมกัน

อัญมณี เควันดี (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ การดำเนินงานโดยทีมงานมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีส่วนร่วม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ

ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเป็นผู้นำ กำหนดและรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการยอมรับนับถือและเข้าใจในความแตกต่างของกันและกันในทีม ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ในการทำงานและการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาเพื่อความเข้าใจในการทำงานภายในทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบไปด้วยการมีเป้าหมายร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีการแบ่งงานและการประสานงานและยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่หลากหลาย แต่ก็มีส่วนหนึ่งที่มีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการวิเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตางรางแสดงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	Argyris (1964)	Woodcock (1989)	Romig (1996)	Robbins (2001)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	อริศยรา อุ่มสิน (2560)	วลัยพร ลามพัฒน์ (2564)	อัญมณี เดวันดี (2564)	ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565)	ความถี่	ลำดับ
1) ความไว้วางใจ	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	6	1
2) การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓		✓	-	✓			✓	6	2
3) การมีเป้าหมายร่วมกัน	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	6	3
4) การได้รับการยอมรับ	✓	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	3	7
5) การมีมนุษยสัมพันธ์	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	3	8
6) การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	✓	-	5	5
7) การร่วมมือประสานงาน	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	2	14
8) การตัดสินใจร่วมกัน	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	3	9
9) การมีปฏิสัมพันธ์	✓	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	4	6
10) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกันในทีม	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	2	15
11) การมีภาวะผู้นำ	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	✓	3	10
12) การมีความรับผิดชอบ	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	17
13) การมีบทบาทที่สมดุล	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	2	16
14) การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	1	18

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 2.1 ตางรางแสดงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

นักวิชาการ / องค์ประกอบ	Argyris (1964)	Woodcock (1989)	Romig (1996)	Robbins (2001)	ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง	อริศยรา อุ่มสิน (2560)	วลัยพร ลามพัฒน์ (2564)	อัญมณี เดวันดี (2564)	ชมลวรรณ ทีบแก้ว (2565)	ความถี่	ลำดับ
15) การรับฟังกันและกัน	-	✓	-	-	✓	-	-	-	-	✓	3	11
16) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	6	4
17) การติดตามตรวจสอบและประเมินผล	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	3	12
18) การพัฒนาตัวเอง	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	-	-	3	13

ที่มา: ผู้วิจัย

จากตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่นักการศึกษากล่าวถึงสอดคล้องกันมีความถี่ระหว่าง 2-6 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป หรือมีค่าความถี่ระหว่าง 5-6 เป็นกรอบกำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มอุดมธรรมคุณ ได้แก่ 1)ความไว้วางใจ 2)การติดต่อสื่อสาร 3)การมีเป้าหมายร่วมกัน 4)การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก และ 5)การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

1) ความไว้วางใจ

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า การสร้างความวางใจนั้นนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญ ผู้บริหารต้องสร้างความไว้ใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวงและสร้างทีมงานให้ร่วมมือพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่

จารุกัญญา โกพล (2562) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน คือ การรับฟังกันและกัน และเคารพใน สิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความ แตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในตัวบุคคลนั้นด้วย ความเต็มใจ

พรสุดา ประเสริฐนู (2564) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า การทำงานเป็นทีมสมาชิกต้องให้เกียรติและมีความไว้วางใจกัน ให้การยอมรับและเคารพนับถือกัน ให้โอกาส ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นจูงใจกัน สมาชิกในทีมมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่กัน มีความเสมอภาคและมีความเป็นประชาธิปไตย

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า การทำงานในโรงเรียนต้องมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน มีความเชื่อถือ ศรัทธาในกันและกัน มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สามารถพูดคุยปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีความรักและความหวังดีต่อกัน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน มีความ ไว้วางใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ มีการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้

อัญมณี เควันดี (2564) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า สมาชิกทุกคนในทีมได้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถและความซื่อสัตย์ของสมาชิก ในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน ได้แก่ การมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม มีการแจ้งข่าวสารต่างๆ การแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน มีการแสดงการยอมรับนับถือและให้เกียรติยกย่องสมาชิกในทีมงาน

ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ คือ ความรู้สึกระหว่างบุคคล สร้างความเชื่อมั่นโดยรวม

ไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ มีการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้

2) การติดต่อสื่อสาร

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่เป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริงความคิดเห็น ความต้องการอารมณ์ความรู้สึกและสิ่งต่างๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันโดยสามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

อริศษรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกต่อการทำงาน มีการวิจารณ์อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน

กรชนก สุตะพาหะ (2561) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารนั้นถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการทำงาน การสื่อสารที่ดีจะทำให้ทีมงานมีความเข้าใจ มีความร่วมมือและมีการประสานงานที่ดีต่อกัน

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความ จริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความแคลงใจสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผยสมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

อภิชัย เพ็งกรูด (2565) ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรง ตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับสารทราบถึงข้อมูลข่าวสารและปัญหาในการทำงานได้อย่างชัดเจน เป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

3) การมีเป้าหมายร่วมกัน

อริศยรา อุ่มสิน (2560) ได้อธิบายว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในทีมรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และปฏิบัติงานโดยมุ่งให้ทีมมีประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน ถือเป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการที่ทีมร่วมกันตั้งเป้าหมายขึ้นอย่างชัดเจน มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมกันดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ มีความเข้าใจในทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ร่วมกันกำหนดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ มีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน มีความรู้ ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ

ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และปฏิบัติงานโดยมุ่งให้ทีมมีประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

อภิชัย เพ็งกรูด (2565) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นผลลัพธ์ที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากปฏิบัติตามกระบวนการสำเร็จแล้ว

Don and Raman (2019) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมต้องสมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน คือ สมาชิกต้องส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนจัดรูปงานของตนเข้ากับงานของคนอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกันเป็นการกำหนดทิศทางในการทำงานที่ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดขึ้น ตั้งเป้าหมายขึ้นอย่างชัดเจน มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมกันดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้ทุกคนสามารถที่จะเข้าถึงวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

4) การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวขการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

จารุกัญญา โกพล (2562) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมแก้ปัญหาในทุกขั้นตอนด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจ และมุ่งมั่นต่องาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

อัญมณี เควันดี (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วม ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีความร่วมมือประสานงานกันเป็นทีม มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการดำเนินงาน มีความรอบรู้สามารถ ทำงานแทนกันได้มีการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในรูปแบบของท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ผู้บริหารมีการประชุมทีม มีการมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีม และเปิดโอกาสให้สมาชิก ทุกคนสามารถออภิปราย/เสนอแนะในที่ประชุม ร่วมติดตามประเมินผลการทำงาน ทำให้การทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรัชญา นนทะสี (2565) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงาน โดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

อภิชัย เพ็งกรูด (2565) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามี ส่วนร่วมดำเนินงานของแต่ละองค์กร โดยสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันประเมิน และร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำไปร่วมกัน

Don and Raman (2019) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน การมีส่วนร่วมของสมาชิกแต่ละคนจะเป็นตัวกำหนดศักยภาพของทีมในการประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารควรแบ่งงานให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม และกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม ถือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน มีการทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อกัน มีความเต็มใจในการทำงาน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่เดียวกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

5) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

อริศษรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ว่า การกำหนด

บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ และตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติ เป็นการมอบหมายให้ด้วยความไว้วางใจ ในความสามารถและไหวพริบในการแก้ไขปัญหาของทุกคนในทีม โดยเป็นการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

จารุกัญญา โกพล (2562) ได้กล่าวถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ว่า การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญและความสามารถ มีการมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้ มีความไว้วางใจในการใช้ความสามารถและไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและสามารถสร้างผลงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ได้กล่าวถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ หมายถึง การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งหน้าที่กันทำภายในทีมงานควรยึดหลักการแบ่งความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจ

ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) ได้กล่าวถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน หมายถึง การประชุมมอบหมายงานที่กำหนดไว้ มีความชัดเจนในด้านบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาท

วรัชญา นนทะสี (2565) ได้กล่าวถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่จะช่วยให้สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจนและไม่เกิดความซ้ำซ้อน โดยผสมผสานความแตกต่างด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการดำเนิน บทบาทของแต่ละงานตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ คือ การกำหนดบทบาทให้กับสมาชิกภายในทีม ที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้รับผิดชอบกับสิ่งที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์

2.1.6 คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

อริศษรา อุ่มสิน (2560) อธิบายว่า คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สมาชิกในทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ในกลุ่มมีการประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จนเป็นที่น่าพึงพอใจของสมาชิกทุกคนแล้ว สมาชิกจะรักษาสถานภาพที่ดีของทีมไว้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ จะต้อง มีการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกันที่ชัดเจน มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือทีม มีการร่วมแก้ปัญหากัน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกในทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันที่ชัดเจน มีการวางแผนเป้าหมาย มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการร่วมแก้ปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่อย่างสร้างสรรค์ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของโรงเรียน หากครูทุกคนร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เกื้อกูล ช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ ย่อมพร้อม

เผชิญปัญหา อุปสรรค และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้พันธกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2.1 การพัฒนาทีมงานของครู (Team Development)

เกรียงศักดิ์ นิรัติพัฒนะศัย (2566) อธิบายว่า การพัฒนาทีมงาน คือ “กระบวนการที่สามารถนำทีมให้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผล” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การก่อร่าง (Forming) เป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สมาชิกในทีมพยายามทำความเข้าใจกันและกัน ตัวอย่าง ทีมใหม่ที่จัดตั้งขึ้นในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การต่อสู้ (Storming) เป็นขั้นตอนเมื่อทีมเริ่มเผชิญหน้ากับความขัดแย้งเนื่องจากความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการทำงาน ต้องจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ตัวอย่าง การประชุมที่เริ่มมีการถกเถียงระหว่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดมาตรฐาน (Norming) เมื่อทีมเริ่มต้นที่จะทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และสร้างข้อตกลงหรือตั้งค่ามาตรฐานในการทำงานร่วมกัน ตัวอย่าง การที่ทีมเริ่มมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติ (Performing) เป็นขั้นตอนที่ทีมมีประสิทธิภาพสูงสุด ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีการปรับปรุงกระบวนการและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตัวอย่าง ทีมที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ก่อนการพัฒนาทีมงานควรมีทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมาย ทักษะการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้

จากบทความเรื่อง การพัฒนาทีมงาน (2567) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการนำเอาทักษะการทำงานของสมาชิกแต่ละคนที่แตกต่างกัน มาเสริมซึ่งกันและกัน ดังนั้น ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับการวางรากฐานหรือการสร้างทีม ผนวกกับการใช้เทคนิคบางประการ เพื่อพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวางรากฐานเพื่อสร้างทีมงานที่ดีควรทำดังนี้

1) การวางแผนทีมงาน การวางแผนทีมงานที่ดีจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางสู่จุดมุ่งหมายนั้นๆ โดยศึกษาสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร

ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร กระบวนการทำงาน ฯลฯ รวมถึงสภาพภายนอกองค์กร เช่น เหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สภาพสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์การทำงานของทีมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2) การจัดโครงสร้างของทีมงาน โดยระบุกิจกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามวัตถุ ประสงค์ที่ตั้งไว้ กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน รวมถึงการแบ่งหน้าที่และการประสานงานภายใน

3) การเลือกบุคลากรเข้าร่วมทีม ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของบุคลากร โดยพิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานนั้นๆ ทั้งนี้ ต้องเลือกคนที่มีความแตกต่างกัน มีจุดแข็งเฉพาะตัวที่ต่างกัน เพราะคนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ความถนัดและพรสวรรค์ ที่ต่างกัน การนำคนเหล่านี้มาทำงานร่วมกัน เป็นการสกัดเอาสิ่งที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ เพื่อเสริมซึ่งกันและกัน

4) การควบคุมและติดตามผล ผู้บริหารควรควบคุมการปฏิบัติงานของทีมเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดช่วงการวางแผนงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลและติดตามความคืบหน้าของการทำงาน การติดตามผลงานอาจใช้วิธีกำหนดตารางเวลาการทำงานที่ชัดเจน แล้วตรวจสอบกับผลงานที่ได้ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ มีข้อดี คือ ผู้บริหารสามารถช่วยปรับปรุง แก้ไขได้ทันท่วงที หากการดำเนินงานของทีมผิดพลาดไป รวมถึงผู้บริหารสามารถกำหนดระยะเวลาที่จะเสร็จได้อย่างคร่าวๆ

5) การประเมินผล เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินว่า การทำงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว โดยอาจพิจารณาจากการทำงานของทีมงานในภายหลัง 6 เดือนว่า ทีมงานสามารถทำได้ดีในเรื่องใดบ้าง และสิ่งใดยังเป็นจุดด้อยอยู่ ผลการทำงานของแต่ละคนน่าพอใจมากน้อยเพียงใด การประเมินผลที่ดีนั้น ควรกระทำอย่างตรงไปตรงมา เพื่อประโยชน์สูงสุดในการวิเคราะห์ และหาหนทางปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่อไป

ในคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT Model ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระบุว่า การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนให้เกิดความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยหลักการ (Principles) ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานนั้นๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค (Technique) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้สามารถพัฒนาทีมทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ไม่ระแวงซึ่งกันและกัน ถือเป็นบันไดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในทีม ร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ถือเป็นบันไดขั้นสำคัญในการเปิดโอกาสประสานความรู้สึก และ ประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ซักถาม และตอบโต้กันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ซึ่งจะช่วยปิดช่องทาง (Gap) ของความเหมาะสมและความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยของแต่ละบุคคลหรือเรียกตามภาษาพูดว่า “พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง”

3) การปรึกษาหารือกัน โดยการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย เมื่อเกิดปัญหาหรือความรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยการนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งมาแจกแจง วิเคราะห์ และร่วมกันพิจารณา

4) การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน โดยการอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม ด้วยการให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

5) การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องติดตามและเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ อาจทำได้โดยการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้และเทคนิคใหม่ๆในการทำงานแก่ทีมงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น. 70-71)

Stott and Walker (1995 อ้างถึงใน กนก พร้อมพิพัฒนพร, 2561, น.35) เสนอรูปแบบการพัฒนาทีมงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของทีมงาน ดังนี้

1) บุคคล (Individual) เป็นการพัฒนาทีมงานโดยเริ่มต้นที่ตัวบุคคล ซึ่งจะใช้วิธีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทัศนคติ ความสามารถและการมีส่วนร่วม

2) งาน (Task) ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดของงานในองค์กรที่ทำให้เกิดการพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของงาน การกำหนดเป้าหมายของงาน และกระบวนการทำงาน

3) ทีมงาน (Team) การทำงานที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน ทั้งทักษะส่วนบุคคล และทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การกำหนดบทบาทภาวะผู้นำในตัวบุคคล การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจูงใจ การจัดการความขัดแย้ง

ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ การประชุมทีมงาน การประสานงาน การให้ความร่วมมือ การสร้างความเป็นปึกแผ่นของทีม การกำหนดปทัสถานหรือแบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ การสร้างค่านิยม และการปฏิบัติตามข้อที่กำหนด เป็นต้น

4) องค์การ (Organization) การพัฒนาทีมงานเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในองค์การ ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาทีมงานเกิดขึ้น ทีมจะต้องทราบเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์การ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย บรรยากาศในการทำงาน การให้รางวัลตอบแทน และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ

2.2.2 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของครู

กนก พร้อมพิพัฒนพร (2561) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความสมดุลที่เหมาะสมของทักษะและความสามารถ รวมทั้งความพอใจในการทำงาน องค์กรมีการเผชิญหน้ากับความผิดพลาดอย่างเปิดเผย และใช้ความผิดพลาดนั้นเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ลำบาก การแข่งขันและความขัดแย้งที่เป็นประโยชน์จะถูกนำมาใช้ในแนวทางที่สร้างสรรค์ สมาชิกในทีมเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของทีมงานของตน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นภายในทีม ให้คุณค่า ความนับถือ ความไว้วางใจมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การประชุมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นทีมงานให้มีการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ทีมงานรู้สึกว่าถูกนำไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเห็นตรงกันอย่างชัดเจน และมีความเข้าใจในบทบาทของตนว่าต้องดำเนินการอย่างไรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

อภิชัย เพ็งกรูด (2565) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมนั้นแต่ละองค์กร หรือทีมต้องมีการกำหนด เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหา สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารก็เป็นสิ่งที่สำคัญไม่ว่าจะทำงานอะไร ทำกิจกรรมอะไรต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยกันต่อหน้าหรือใช้เครื่องมือสื่อสาร ก็ถือว่าเป็นการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทุกคน ต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือกัน เพื่อทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมนั้นภายในทีมจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมต้องมีการเสริมแรงและกำลังใจให้กับสมาชิกภายในทีม ทำให้ทีมงานรู้สึกว่าถูกนำไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเห็นตรงกันอย่างชัดเจน และมีความเข้าใจในบทบาทของตนว่าต้องดำเนินการอย่างไรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ และได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ตามลำดับดังนี้

2.3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นตรงกับคำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Need Assessment ซึ่งคำนี้มาจากคำว่า ความต้องการจำเป็น (Need) กับ คำว่า การประเมิน (Assessment) สำหรับนิยามความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อัญชลี เรือนแก้ว (2560) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ ดำเนินการเพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำช่องว่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

วราลี นภัส ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง (2561) ให้ความหมายว่า กระบวนการในการค้นหา ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง มาจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา การปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนดำเนินงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

เจนวิทย์ วารีบ่อ และสวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งใดๆ ประโยชน์ใน

การตัดสินใจสำหรับวางแผนการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันโดยสิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วยปัญหาและความต้องการ

มนตรี อินตรา (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือ สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

สุวิมล ว่องวานิช (2562) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้สำหรับค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง ณ ปัจจุบัน มาจัดเรียงลำดับความสำคัญโดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา การปรับปรุง และจัดทำแผนการดำเนินงานต่อไป

2.2.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

วราลี ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง (2561) สรุปไว้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนกับการวิจัยทั่วไป คือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยประเมิน ความต้องการจำเป็น เทคนิควิธี การประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และผลการใช้การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมิน

ความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้าย มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2562) สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนสำคัญ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและคำถามที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วยการกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดความต้องการจำเป็น และผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะข้อมูล เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมมูล การจัดรายงาน และการใช้ผลการประเมิน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงานเหมือนขั้นตอนการวิจัยทั่วไป

Witkin and Altrichuld (2000 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช,2562, น.29) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำการประเมินความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้และเกณฑ์การตัดสินเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

Stufflebeam et al. (1985 อ้างถึงใน อรุณี อรุณเรือง และทรงสิริ วิชิรานนท์,2560, น.10) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นว่า ประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 5 ชุด คือ 1) การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น 2) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 4) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 5) การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนสำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตของการประเมิน กำหนดเป้าหมาย วิธีการของการประเมิน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผลและการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

Witkin and Altrichuld (1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, น.30) ได้กล่าวถึง การจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการ จำเป็นประกอบด้วย

1) การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3) การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4) การประเมินความเสี่ยง
5) ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆ ของระบบ
6) การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2562) กล่าวไว้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นควรจะใช้วิธีการหลายๆ แบบ วิธีการที่ดีควรเป็นวิธีการเชิงระบบ สามารถเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งข้อมูลในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และนักประเมินต้องทราบว่าความต้องการจำเป็นดังกล่าวนั้นเป็นของใคร เป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการหรือผู้ใช้บริการ โดยทั่วไปนักประเมินจะจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ ในการจัดลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น บางครั้งนักประเมินอาจต้องพิจารณากลุ่มผู้มีส่วนสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายในการประเมินและนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน นักประเมินจึงต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวด้วยความระมัดระวัง

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขก่อนปัญหาอื่นๆ ซึ่งวิธีการจัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีด้วยกัน เมื่อเลือกวิธีการได้แล้วนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย โดยผู้ประเมินจะต้องเลือกวิธีการและในการประเมินต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวด้วยความระมัดระวัง

2.4 แนวทางการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีโรงเรียนในกลุ่มทั้งหมด 10 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดช่องลม มีครูทั้งหมด 14 คนและนักเรียนจำนวน 270 คน 2) โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง มีครูทั้งหมด 15 คนและนักเรียนจำนวน 198 คน 3) โรงเรียนวัดทรงกระเทียม มีครูทั้งหมด 9 คนและนักเรียนจำนวน 91 คน 4) โรงเรียนวัดบึงคา มีครูทั้งหมด 5 คนและนักเรียนจำนวน 32 คน 5) โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว มีครูทั้งหมด 9 คนและนักเรียนจำนวน 60 คน 6) โรงเรียนวัดสาสี มีครูทั้งหมด 11 คนและนักเรียนจำนวน 133 คน 7) โรงเรียนวัดเสาธงทอง มีครูทั้งหมด 5 คนและนักเรียนจำนวน 21 คน 8) โรงเรียนวัดองค์รักษ์ มีครูทั้งหมด 14 คนและนักเรียนจำนวน 99 คน 9)โรงเรียนวัดคลองโมง มีครูทั้งหมด 5 คนและนักเรียนจำนวน 22 คน 10) โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง มีครูทั้งหมด 10 คนและนักเรียนจำนวน 178 คน

แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด มีมาตรการแนวทางในการส่งเสริม ดังนี้ มาตรการที่ 1 หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1) มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร โครงสร้างอัตราเวลาเรียน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และการนำมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ลงสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2) จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นทักษะให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติลงมือทำ (Active Learning) และฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ อย่างหลากหลาย

3) มีการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างรอบด้าน และนำผลมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) พัฒนาสาระการเรียนรู้ หลักสูตรท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการศึกษา

5) ยึดมาตรฐาน ตัวชี้วัดตามหลักสูตร เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานด้านภาษาอังกฤษ ทุกระดับชั้น

7) เร่งรัดการอ่านการเขียน และการสื่อสารภาษาไทย เพื่อใช้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ในวิชาอื่นๆ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมนั้น ผู้วิจัยได้จำแนกการศึกษางานวิจัยออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อริศยรา อุ่มสิน (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จากการศึกษาวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรชนก สุตะพาหะ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปัจจัยด้านขนาดของทีม และสถานภาพของทีมงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถที่จะร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1)การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ 2)เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและ รายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุกัญญา โกพล (2562) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จากการศึกษาวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีปัจจัยในด้านภาวะผู้นำในทีม ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สำหรับปัจจัยในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

ติดต่อสื่อสาร รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านความร่วมมือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันตามลำดับ

อัญมณี เควันดี (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้เสนอวิธีการแก้ปัญหา การดำเนินงานในสถานศึกษาด้วยความเชื่อถือและไว้วางใจกัน ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของทุกคนให้ชัดเจนในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำการปฏิบัติด้วยการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งเสริมด้านการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง

ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) ศึกษาเรื่อง การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มร่วมมือแข่งขันร่วมกับสื่อความเป็นจริงเสริม เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เรื่อง โลกและการเปลี่ยนแปลง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ผู้เรียนมีการทำงานเป็นทีมสูงสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือและเข้าใจกัน มีระดับแสดงพฤติกรรมเป็นประจำ รองลงมาคือด้านการรู้จักบทบาทหน้าที่ ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับแสดงพฤติกรรมเป็นประจำ ด้านความรับผิดชอบมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับแสดงพฤติกรรมเป็นประจำ ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับแสดงพฤติกรรมเป็นประจำ และด้านที่ผู้เรียนมีการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นผู้นำ มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้งและด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้ง

วรัชญา นนทะสี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2 จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีม อยู่ระหว่าง 0.13-0.21 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบแนวทางการพัฒนา 7 แนวทาง ด้านการมีส่วนร่วม พบแนวทางการพัฒนา 7 แนวทาง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบแนวทางการพัฒนา 6 แนวทาง ด้านการมีภาวะผู้นำทีม พบแนวทางการพัฒนา 7 แนวทาง และด้านการยอมรับนับถือ พบแนวทางการพัฒนา 8 แนวทาง รวมแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งสิ้น 34 แนวทาง

อภิชัย เพ็งกรูด (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จากการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วม 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านที่ต่ำสุด 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Khanfar (2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มนักเรียน จากการศึกษาพบว่า ข้อที่ควรพัฒนา คือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีเป้าหมายและพันธกิจในอนาคต และ การสร้างความไว้วางใจ การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมร่วมกันและเน้นให้โรงเรียนจัดให้มีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานทุกรูปแบบ โดยเฉพาะผ่านวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

Don and Raman (2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการและความเป็นผู้นำในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

อย่างไรก็ตามต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นสิ่งสำคัญในทุกองค์กรรวมถึงโรงเรียน การสร้างทีมที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือและความไว้วางใจ ดังนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ผู้ประสานงาน ผู้กระตุ้นและที่ปรึกษา เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Polega and Neto (2019) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนของรัฐในการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่ครูต้องเผชิญเมื่อทำงานเป็นทีม คือ ข้อจำกัดของเวลา ความกังวลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ความแตกต่างในความสามารถและประสบการณ์ เป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรหาวิธีการแก้ปัญหา เช่น เพิ่มการมีส่วนร่วมของครู การปรับเปลี่ยนตารางเวลา กิจกรรมการสร้างทีม และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูให้ดีขึ้น

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 3) เสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยมีขั้นตอนการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 95 คน จาก 10 โรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 3.1 จำนวนครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

โรงเรียนในกลุ่มอุดมธรรมคุณ สังกัด สพป.สพ.เขต 1	ประชากร
1. โรงเรียนวัดช่องลม	14
2. โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง	15
3. โรงเรียนวัดทรงกระเทียม	9
4. โรงเรียนวัดบึงคา	5
5. โรงเรียนวัดลาดน้ำขาว	7
6. โรงเรียนวัดสาลี	11
7. โรงเรียนวัดเสาธงทอง	5
8. โรงเรียนวัดองครักษ์	14
9. โรงเรียนวัดคลองโมง	5
10. โรงเรียนวัดกระทุ่มทอง	10
รวม	95

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1,2565

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ประสบการณ์ทำงาน 4. ระดับการศึกษา และ 5. วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยค่าระดับ 1 – 5 มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ทั้งนี้ข้อคำถามในตอนที่ 2 แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความไว้วางใจ จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended form)

3.3 การสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขั้นตอนมีดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูเพื่อนำมาวิเคราะห์และหาแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลเป็นกรอบแนวความคิด กำหนดขอบเขต และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

3) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในเบื้องต้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงหรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา และสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

4.2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.3) เป็นนักวิจัยหรือนักวิชาการที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

5) นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้ว หาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977 อ้างถึงใน สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554, น.269) ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \qquad (3\text{-}1)$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

6) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูในกลุ่มโรงเรียนเก้าสุพรรณิการ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรในการวิจัยจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970, p.161) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันที่ 0.98 สภาพที่พึงประสงค์ที่ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ 0.95 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยได้

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแล้วไปจัดพิมพ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่กลุ่มประชากรเป้าหมายปฏิบัติหน้าที่อยู่ และนัดวันขอกลับมาเก็บแบบสอบถามคืน

3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยการกลับไปเก็บแบบสอบถามตามกำหนดวันที่นัดหมายไว้กับทางโรงเรียน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.5.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยกำหนดความห่างของค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงชั้นให้เท่า ๆ กัน ด้วยสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = พิสัย / จำนวนชั้น (3-2)

พิสัย คือ ผลต่างระหว่างข้อมูลที่มีค่าสูงสุดกับข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด

= 5 – 1 / 5

= 0.80

เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงชั้น

4.21 – 5.00 หมายถึง ปฏิบัติ/ ควรปฏิบัติการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ปฏิบัติ/ ควรปฏิบัติการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ปฏิบัติ/ ควรปฏิบัติการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ปฏิบัติ/ ควรปฏิบัติการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ปฏิบัติ/ ควรปฏิบัติการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี1 ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended form) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยรวบรวม วิเคราะห์และจัดกลุ่มข้อคิดเห็น

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.6.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D \quad (3-3)$$

เมื่อ $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

นำค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ ที่คำนวณได้มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยกำหนดเกณฑ์ค่า $PNI_{Modified}$ ที่มีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ต้องได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาก่อนค่าดัชนีที่มีค่าน้อย

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.7 ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 3 คน ทั้งนี้การเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.8 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

3.9 การสร้างแบบสัมภาษณ์และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.9.1 นำผลที่ได้จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู ที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยนำประเด็นหรือข้อย่อยของแต่ละด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด หรือมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน 3 อันดับแรก มาประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์

3.9.2 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องในเบื้องต้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.9.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการบริหารการศึกษา และสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) เป็นนักวิจัยหรือนักวิชาการที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

3.9.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน จำนวน 3 คน

3.10 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

การเก็บรวมรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลทางวาจาล่วงหน้า

2) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขอสัมภาษณ์จากวิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์

3) ผู้วิจัยทำการส่งหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ และพร้อมกับแนบข้อคำถามไปยังผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์ เพื่อผู้ให้ข้อมูลได้ทราบแนวการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

4) ผู้วิจัยขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดวันนัดหมาย โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง

3.11 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำไปวิเคราะห์ภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ใน 5 ด้าน คือ

1) ด้านความไว้วางใจ

2) ด้านการติดต่อสื่อสาร

3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

5) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 3) เสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิจัย มีความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ผลการวิจัยในตอนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 95 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนจำนวน 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 55.8) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 26.3) มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 31.6) ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.4) และดำรงวิทยฐานะตำแหน่งครู ค.ศ.2 (ร้อยละ 29.5) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	42	44.2
หญิง	53	55.8
รวม	95	100
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	25	26.3
อายุระหว่าง 30 – 35 ปี	20	21.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุระหว่าง 36 – 40 ปี	22	23.2
อายุระหว่าง 41 – 45 ปี	14	14.7
อายุระหว่าง 46 – 50 ปี	7	7.4
อายุระหว่าง 51 – 55 ปี	7	7.4
รวม	95	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	30	31.6
5-10 ปี	28	29.5
11-15 ปี	27	28.4
16-20 ปี	8	8.4
มากกว่า 20 ปี	2	2.1
รวม	95	100
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	64	67.4
ปริญญาโท	31	32.6
ปริญญาเอก	0	0
รวม	95	100
วิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	27	28.4
ครู (ค.ศ.1)	27	28.4
ครูชำนาญการ (ค.ศ.2)	28	29.5
ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)	13	13.7
รวม	95	100

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก	3.31	0.99	ปานกลาง	4.61	0.56	มากที่สุด	0.39	1
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.24	0.95	ปานกลาง	4.46	0.63	มากที่สุด	0.38	2
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.20	0.97	ปานกลาง	4.37	0.74	มากที่สุด	0.37	3
ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	3.24	0.97	ปานกลาง	4.30	0.75	มากที่สุด	0.33	4
ด้านความไว้วางใจ	3.23	0.96	ปานกลาง	4.26	0.82	มากที่สุด	0.32	5
เฉลี่ยรวม	3.24	0.97	ปานกลาง	4.40	0.75	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.24 , σ =0.97) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก (μ =3.31 , σ =0.99) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (μ =3.24 , σ =0.95) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (μ =3.24 , σ = 0.95) ด้านความไว้วางใจ (μ =3.23 , σ =0.96) และด้านการติดต่อสื่อสาร (μ =3.20 , σ =0.97) ตามลำดับ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.40 , σ =0.75) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการสูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก (μ =4.61 , σ =0.56) รองลงมาได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (μ =4.46 , σ =0.63) ด้านการติดต่อสื่อสาร (μ =4.37 , σ =0.74) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (μ = 4.30 , σ =0.75) และด้านความไว้วางใจ (μ = 4.26 , σ =0.82) ตามลำดับ

สรุปในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สูงกว่าสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ด้านความไว้วางใจ	3.23	0.96	ปานกลาง	4.26	0.82	มากที่สุด
1.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ	3.51	0.92	ปานกลาง	4.86	0.37	มากที่สุด
2.การสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	3.47	0.86	ปานกลาง	4.87	0.36	มากที่สุด
3.การได้รับโอกาสในการรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.74	ปานกลาง	4.86	0.34	มากที่สุด
4.การวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	3.45	0.88	ปานกลาง	4.85	0.43	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
5.การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.41	0.79	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด
6.การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ	3.38	0.85	ปานกลาง	4.89	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.23 , σ = 0.96) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ (μ =3.51 , σ = 0.92) รองลงมา ได้แก่ การสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง (μ =3.47 , σ = 0.86) การได้รับโอกาสในการรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง (μ =3.47 , σ = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ (μ =3.38 , σ = 0.85)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.26 , σ = 0.82) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน (μ =4.91 , σ = 0.29) รองลงมา ได้แก่ การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ (μ = 4.89, σ = 0.31) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง (μ = 4.85, σ = 0.43)

ในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ สูงกว่าสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.20	0.97	ปานกลาง	4.37	0.74	มากที่สุด
1.การปรึกษาหารือกันในทีมอยู่บ่อยๆ อย่างทั่วถึง	3.43	0.83	ปานกลาง	4.86	0.34	มากที่สุด
2.การสามารถแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน	3.42	0.73	ปานกลาง	4.84	0.36	มากที่สุด
3.การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.40	0.79	ปานกลาง	4.89	0.31	มากที่สุด
4.การสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายและรวดเร็ว	3.33	0.89	ปานกลาง	4.82	0.43	มากที่สุด
5.การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	3.31	0.81	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
6.การสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน	3.26	0.76	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.20 , σ= 0.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรึกษาหารือกันในทีมอยู่บ่อยๆอย่างทั่วถึง (μ =3.43 , σ = 0.83) รองลงมา ได้แก่ การสามารถแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน (μ =3.42 , σ = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน (μ =3.26 , σ = 0.76)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.37 , σ = 0.74) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (μ =4.89 , σ = 0.31) รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน (μ = 4.87, σ = 0.33) การสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน (μ = 4.87, σ = 0.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายและรวดเร็ว (μ = 4.82, σ = 0.43)

ในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสารสูงกว่าสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.42	0.95	ปานกลาง	4.46	0.63	มากที่สุด
1.มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ	3.51	0.79	ปานกลาง	4.82	0.46	มากที่สุด
2.มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.43	0.80	ปานกลาง	4.88	0.32	มากที่สุด
3.มีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ	3.42	0.82	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด
4.การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.39	0.77	ปานกลาง	4.93	0.26	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
5.การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน	3.38	0.76	ปานกลาง	4.87	0.33	มากที่สุด
6.การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.33	0.81	ปานกลาง	4.86	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.42 , σ = 0.95) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ (μ =3.51 , σ= 0.79) รองลงมา ได้แก่ มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (μ =3.43 , σ= 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (μ =3.33 , σ= 0.81)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.46 , σ = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (μ =4.93 , σ = 0.26) รองลงมา ได้แก่ มีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ (μ = 4.91, σ = 0.29) มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (μ = 4.88, σ = 0.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ (μ = 4.82, σ = 0.46)

ในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน สูงกว่าสภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก	3.31	0.99	ปานกลาง	4.61	0.56	มากที่สุด
1.การมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข	3.44	0.79	ปานกลาง	4.89	0.31	มากที่สุด
2.การมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน	3.44	0.82	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด
3.การทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน	3.43	0.90	ปานกลาง	4.84	0.36	มากที่สุด
4.การมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วม ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	3.36	0.82	ปานกลาง	4.83	0.37	มากที่สุด
5.การมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง	3.36	0.83	ปานกลาง	4.92	0.28	มากที่สุด
6.การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน	3.27	0.76	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ =3.31 , σ = 0.99) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข (μ=3.44 , σ = 0.79) และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน (μ=3.44 , σ = 0.82) รองลงมา ได้แก่ การมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วม ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน

(μ=3.36 , σ = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน (μ=3.27 , σ = 0.76)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (μ =4.61 , σ = 0.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง (μ =4.92 , σ = 0.28) รองลงมา ได้แก่ มีการตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน (μ = 4.91, σ = 0.29) การมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน (μ = 4.91, σ = 0.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วม ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน (μ = 4.83, σ = 0.37)

ในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก สูงกว่าสภาพปัจจุบัน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	3.24	0.97	ปานกลาง	4.30	0.75	มากที่สุด
1.ได้รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์	3.46	0.82	ปานกลาง	4.87	0.36	มากที่สุด
2.การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่	3.41	0.73	ปานกลาง	4.88	0.35	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
3.สามารถอธิบายและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.41	0.73	ปานกลาง	4.88	0.35	มากที่สุด
4.เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	3.38	0.77	ปานกลาง	4.92	0.28	มากที่สุด
5.มีการประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	3.32	0.78	ปานกลาง	4.89	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ=3.24 , σ = 0.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์ (μ=3.46 , σ = 0.82) รองลงมา ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ (μ=3.41 , σ = 0.73) สามารถอธิบายและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน (μ=3.41 , σ = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ (μ=3.22 , σ = 0.77)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (μ=4.30 , σ = 0.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน (μ=4.94 , σ = 0.24) รองลงมา ได้แก่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน (μ = 4.92, σ = 0.28) การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ (μ = 4.89, σ = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์ (μ = 4.87, σ = 0.36)

ในภาพรวมค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของสมาชิก สูงกว่าสภาพปัจจุบัน

4.1.2 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สำหรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ไม่มีผู้ตอบคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended from)

4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ผลการวิจัยในตอนนี้เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยการพิจารณาความต้องการจำเป็นจากค่า $PNI_{Modified}$ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ต้องได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนามากกว่าค่าดัชนีที่มีค่าน้อย โดยมีเกณฑ์ คือ ดัชนี $PNI_{Modified}$ ที่มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม

ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก	0.39	1
2.ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	0.38	2

ตารางที่ 4.8 ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวม (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
3.ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.37	3
4.ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	0.33	4
5.ด้านความไว้วางใจ	0.32	5

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ทุกด้านมีค่า $PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป โดยด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ($PNI_{modified}$ = 0.39) อันดับ 2 คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.38) อันดับ 3 การติดต่อสื่อสาร ($PNI_{modified}$ = 0.37) อันดับ 4 การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน $PNI_{modified}$ = 0.33) และ อันดับ 5 ความไว้วางใจ ($PNI_{modified}$ = 0.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก	0.39	1
1.การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน	0.50	1
2.มีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง	0.46	2
3.มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	0.44	3

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
4.มีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน	0.43	4
5.มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข	0.42	5
6.ทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน	0.41	6

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก พบว่า ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน ($PNI_{modified}$ = 0.50) อันดับ 2 คือ มีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ($PNI_{modified}$ = 0.46) และอันดับ 3 คือ มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ($PNI_{modified}$=0.44)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	0.38	2
1.กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0.46	1
2.ทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	0.45	2
3.มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน	0.44	3
4.มีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ	0.43	4

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
5.มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.42	5
6.มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ	0.38	6

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($PNI_{modified}$ = 0.46) อันดับ 2 คือ ทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($PNI_{modified}$ = 0.45) และอันดับ 3 คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน ($PNI_{modified}$=0.44)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความการติดต่อสื่อสาร

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.37	3
1.การสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน	0.49	1
2.การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	0.47	2
3.การสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายและรวดเร็ว	0.45	3
4.การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	0.44	4
5.การปรึกษาหารือกันในทีมอยู่บ่อยๆอย่างทั่วถึง	0.42	5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความการติดต่อสื่อสาร (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6.สามารถแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน	0.42	6

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ การสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ($PNI_{modified}$ = 0.49) อันดับ 2 คือ การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.47) และอันดับ 3 คือ การสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายและรวดเร็ว ($PNI_{modified}$=0.45)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	0.33	4
1.มีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ	0.52	1
2.มีการประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	0.49	2
3.การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	0.45	3
4.สามารถอธิบายและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	0.44	4
5.สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่	0.43	5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6.ได้รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์	0.41	6

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ มีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ ($PNI_{modified} = 0.52$) อันดับ 2 คือ มีการประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ($PNI_{modified} = 0.49$) และอันดับ 3 คือ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ($PNI_{modified}$=0.45)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านความไว้วางใจ	0.32	5
1.การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ	0.45	1
2.การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	0.44	2
3.การวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	0.41	3
4.การสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	0.40	4
5.การได้รับโอกาสในการรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง	0.40	5

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความไว้วางใจ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	ความต้องการจำเป็น	
	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6.การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ	0.39	6

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านความไว้วางใจ พบว่า ข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ ($PNI_{modified}$ = 0.45) อันดับ 2 คือ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($PNI_{modified}$ = 0.44) และอันดับ 3 คือ การวางแผนกาปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ($PNI_{modified}$=0.41)

4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งนี้ การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อมูลใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 3 คน โดยผู้วิจัยนำคำให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก
2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
3) ด้านการติดต่อสื่อสาร
4) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

5) ด้านความไว้วางใจ

ทั้งนี้ แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แต่ละด้าน จะนำเสนอข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับแรก เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาก่อนข้ออื่น

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

ประเด็น การตัดสินใจของทีมจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง โดยการเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันคิด ร่วมกันทำ มีส่วนในการตัดสินใจและรับผิดชอบ มีการประเมินติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหารควรรับฟังเสียงข้างมากและใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ร่วมกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันตัดสินใจ นำข้อมูลและแนวคิดของครูทุกคนในทีมมาเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการตัดสินใจหรือบริหารจัดการเพื่อให้ได้แนวความคิดที่หลากหลายและแนวความคิดใหม่ๆมาประกอบการตัดสินใจ ส่วนของการทำงานต้องช่วยกันลงมือทำ การทำงานเพียงคนเดียวอาจจะเกิดข้อผิดพลาดได้มากกว่าการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้โอกาสครูทุกคนรับรู้ปัญหาของงาน เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น มีสิทธิในการนำเสนอทักท้วง และตรวจสอบผลงานโดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำพูดที่สามารถโน้มน้าวให้ครูทุกคนมาทำงานร่วมกัน มีการพูดให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษากับครูทุกคนเพราะการทำงานต่างๆนั้นจำเป็นต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เป็นประจำ

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ประเด็น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน ให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นทีมสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้งควรให้ครูได้มีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันและหลังจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันแล้วผู้บริหารต้องแจ้งเป้าหมายของงานให้ครูทุกคนทราบทั้งก่อนและหลังการทำงานทุกครั้ง ต้องมีการวางแผน มีการกำหนดเป้าหมายของงานก่อนที่จะเริ่มทำงาน มีการประเมินผลการทำงาน การปรับปรุงแก้ไขและการสรุปผลการทำงาน เช่น เพิ่มช่องทางในการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายงานผลการดำเนินงานที่สะดวกในการติดตาม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทุกคนมีรูปแบบการทำงานโดยใช้ Model ของตนเองในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เพื่อจะทำให้ครูทุกคนเกิดแนวคิดเป็นของตนเอง และนำแนวคิดนั้นมาเสนอแก่ที่ประชุม เมื่อได้เป้าหมายของงาน ควรมีการวางแผนงานโดยจัดลำดับความสำคัญของงาน จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถทำการวัดผลได้

3) ด้านการติดต่อสื่อสาร

ประเด็น การสื่อสารระหว่างกันภายในทีมที่แสดงถึงความจริงใจ และสมาชิกทุกคนภายในทีมเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล การจะให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกันผู้บริหารควรมีการประชุมวางแผนร่วมกัน กำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงาน ทบทวนบทบาทและหน้าที่ มีการจัดทำคำสั่งที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลา มีการสรุปผลการทำงานเพื่อแสดงถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน การสื่อสารพูดคุยกันนั้นต้องใช้คำพูดให้เหมาะสม น่าฟัง สุภาพเรียบร้อย ไม่ใช้ถ้อยคำที่ตำหนิหรือต่อว่าแต่ควรใช้ถ้อยคำเชิงอธิบายหรือแนะนำ ควรมีการพูดคุยให้ครูทุกคนเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ได้รับข้อมูลข่าวสารตรงกัน และได้ทราบถึงปัญหาของงานอย่างชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การติดต่อนั้นมีการติดต่อสื่อสารหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยแบบต่อหน้า ทางโทรศัพท์ ทางอินเตอร์เน็ตหรือแพลตฟอร์มต่างๆ เช่น กลุ่มไลน์ เป็นต้น การสื่อสารผ่านช่องทางเหล่านี้จะทำให้สมาชิกได้ทราบหรือรับรู้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีวิธีการเลือกที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกันเพื่อให้งานนั้นออกมา มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

ประเด็น การแบ่งงานกันตามความรู้ ความสามารถ และตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนและควรแบ่งงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีการจัดทำคำสั่งในการปฏิบัติงาน แต่งตั้งหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะทำงานออกเป็นฝ่าย ศึกษาประสบการณ์และความรู้ของครูและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความเชี่ยวชาญ เปิด

โอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ เพื่อหาทีมงานที่มีความสามารถ มีความถนัดที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านความไว้วางใจ

ประเด็น การให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจกัน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน

การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ มีกฎกติกาและให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคน ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการสื่อสารกันอยู่เสมอ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความจริงใจ ความเชื่อมั่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ทุกคนในทีม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลาง ไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง เคารพความแตกต่างของคนในทีม สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่ดีต่อกันด้วยการทำกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากการทำงานเพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 3) เสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูจำนวน 95 คน จากโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และมีข้อเสนอแนะดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 3 ประการตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

5.1.1.1 สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก รองลงมาได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ และด้านการติดต่อสื่อสารตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า

(1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และ การมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน รองลงมา คือ การมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ตามลำดับ

(2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ รองลงมา คือ มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

(3) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์ รองลงมา คือ การแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ สามารถอธิบายและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามลำดับ

(4) ด้านความไว้วางใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ รองลงมา คือ การสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง การได้รับโอกาสในการรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ตามลำดับ

(5) ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรึกษาหารือกันในทีมอยู่บ่อยๆอย่างทั่วถึง รองลงมา คือ การสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

5.1.1.2 สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ว่า

(1) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง รองลงมาได้แก่ การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน การมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน และการมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ตามลำดับ

(2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รองลงมาได้แก่ มีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ และมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

(3) ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองมาได้แก่ การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ตามลำดับ

(4) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รองลงมาได้แก่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

(5) ด้านความไว้วางใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ และสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ตามลำดับ

5.1.2 ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ทุกด้านมีค่า $PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป โดยด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ มากที่สุด อันดับ 1 คือ การมีส่วน

ร่วมในการทำงานของสมาชิก อันดับ 2 คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน อันดับ 3 คือ การติดต่อสื่อสาร อันดับ 4 คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน และ อันดับ 5 คือ ความไว้วางใจ ตามลำดับ

5.1.2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู อันดับ 1 คือ การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ

5.1.2.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ข้อที่มีความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู อันดับ 1 คือ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5.1.2.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู อันดับ 1 คือ การสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

5.1.2.4 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ข้อที่มีความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู อันดับ 1 คือ การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ และตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ

5.1.2.5 ด้านความไว้วางใจ ข้อที่มีความความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู อันดับ 1 คือ การช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ

5.1.3 แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

มีสาระสำคัญ ดังนี้

5.1.3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกครั้ง

(2) ครูซึ่งเป็นสมาชิกของทีมเมื่อได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานของโรงเรียน ควรให้ความร่วมมือ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมลงมือทำ ร่วมรับรู้และแก้ปัญหาไปกับทีม

5.1.3.2 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บริหารควรจัดประชุมครู เพื่อให้ครูร่วมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานของโรงเรียน รวมถึงควรมอบหมายหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน โดยการออกคำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและวัดผลสำเร็จได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(2) ครูซึ่งเป็นสมาชิกของทีม ควรเสนอความคิดเห็น ร่วมวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกับผู้บริหาร ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและเป็นไปตามข้อตกลงการปฏิบัติงานของทีม

5.1.3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บริหารควรสร้างช่องทางการสื่อสารกับทีมงานให้มีความหลากหลาย เพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวก รวดเร็ว มากขึ้น เช่น การใช้กลุ่มไลน์ การใช้อินเตอร์เน็ตหรือแพลตฟอร์มต่างๆ

(2) สร้างข้อตกลงเกี่ยวกับการสื่อสารพูดคุยกันภายในทีม เช่น ใช้คำพูดสุภาพเหมาะสมแบบกัลยาณมิตร ไม่ใช้ถ้อยคำในเชิงตำหนิหรือต่อว่ากัน แต่ควรใช้ถ้อยคำอธิบายหรือแนะนำเชิงสร้างสรรค์

5.1.3.4 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของครูให้ชัดเจน โดยมีคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนเป็นสำคัญ

(2) ครูซึ่งเป็นสมาชิกของทีม เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ก็ควรปฏิบัติหน้าที่เต็มตามศักยภาพของตน

5.1.3.5 ด้านความไว้วางใจ ควรดำเนินการดังนี้

(1) ผู้บริหารและครูควรสร้างความไว้วางใจ และมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าทีม ควรวางตนเป็นกลาง ไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง เคารพความแตกต่างของคนในทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคน

(2) ผู้บริหารควรสร้างกฎกติกาในการทำงาน โดยให้ความสำคัญและความยุติธรรมกับสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

เขต 1 2) ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 3) แนวทางพัฒนาในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

5.2.1 จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

สภาพปัจจุบันในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ที่ผ่านมาครูซึ่งเป็นสมาชิกของทีม เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ไม่ค่อยได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน หรือกำหนดเป้าหมายในการทำงานกับผู้บริหาร การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นลักษณะถูกสั่งการจากผู้บริหาร (Top down) ที่อาจไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของครู ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่องานโดยรวมของทีม ดังนั้นการทำงานแต่ละครั้งสมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนงาน ร่วมกันคิด เพื่อเป็นการระดมสมองและความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีมเพื่อกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการทำงานให้เกิดความชัดเจนก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อให้การดำเนินงานตรงตามเป้าหมายทุกคนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่รับผิดชอบร่วมกัน เมื่อดำเนินงานเสร็จแล้วจำเป็นต้องมีการตรวจสอบ การประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในครั้งต่อไป สอดคล้องกับ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องเสริมแรงจูงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจอุทิศ แรงกายแรงใจผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมประเมินผลงานของตนเองและประเมินผลงานของผู้รวมงานได้อย่างอิสระและเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ ทำงานและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ อภิชัย เพ็งกรูด (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครู ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกัน แก้ปัญหา การทำงานนั้นต้องช่วยกันทำ การทำงานเพียงคนเดียวอาจจะเกิดข้อผิดพลาดได้มากมาย กว่าการทำงานเป็นทีม

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้สิทธิครูทุกคนรับรู้ปัญหาของงาน ครูทุกคนมีสิทธิ ที่จะพูด มีสิทธิที่จะเสนอ มีสิทธิที่จะทักท้วง และมีสิทธิที่จะตรวจสอบ โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐาน ของความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้คำพูดที่สามารถโน้มน้าวให้ครูทุกคนมาทำงานร่วมกัน มีการพูดให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ชี้แนะให้คำปรึกษากับครูทุกคน การทำงานต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เป็นประจำ และนอกจากนี้ อัญมณี เดวันดี (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ตลอดจนศักยภาพของสมาชิกในทีมงานทุกคน โดยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่เท่าเทียม เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทัศนคติที่ดี มีความเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น ใช้การสื่อสาร ระหว่างผู้บริการกับบุคลากรให้ถูกต้อง ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตร มีทักษะใน การแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการเวลาในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว

สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก แม้ว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แต่ปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามจึงคาดหวังหรือต้องการให้มีการปฏิบัติมากขึ้น เป็นอันดับแรกทั้งนี้อาจเป็นเพราะที่ผ่านมาครูไม่มีส่วนร่วมในการทำงานเท่าที่ควร เพราะต่างฝ่ายต่างทำงานกันตามคำสั่งในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมักมีบทบาทในการทำงานมากกว่าสมาชิกในทีม ครูไม่ค่อยได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน หรือกำหนดเป้าหมายในการทำงานกับผู้บริหาร ครูจึงต้องการโอกาสในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น กำหนดเป้าหมายหรือวางแผนการทำงานภายในทีมและส่วนร่วมในส่วนอื่นๆของการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานเป็นทีมควรได้รับความมือและการมีส่วนร่วมของครูทุกคน ควรได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทุกคนในทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายมากที่สุด สอดคล้องกับ อภิชัย เพ็งกรูด (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง ให้ครู ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมกันประเมินและติดตาม และร่วมกัน แก้ปัญหา นอกจากนี้ วรัชญา นนทะสี (2565) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้คณะครูได้ทราบความก้าวหน้า ของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไข ร่วมกันจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด เช่นเดียวกับ Polega and Neto (2019) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมใน

การทำงาน ปรับเปลี่ยนตารางเวลา จัดกิจกรรมการสร้างทีม และพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5.2.2 จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยมีดังนี้

สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านหากจัดลำดับความสำคัญโดยเรียงค่า $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อยแล้ว พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิกมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร มากกว่าอีกสองด้านที่เหลือ ผู้วิจัยจึงนำข้อที่มี ($PNI_{Modified}$) มากที่สุดทั้ง 3 ด้านมาอภิปราย

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก ผลการวิจัยพบว่าข้อที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีมทุกคนเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ ผู้บริหารจึงควรรับฟังเสียงข้างมาก กระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมและทุกคนควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นร่วมกันมาเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ สอดคล้องกับ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ที่กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและแสดงความคิดเห็นของงานร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะควรรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนและนำแนวคิดนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้เป้าหมายของงาน นอกจากนี้ จารุกัญญา โกพล (2562) กล่าวว่า ครูควรมีความรับผิดชอบและร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายควรประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และอภิชัย เพ็งกรูด (2565) ที่กล่าวว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและแสดงความคิดเห็นของงานร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะควรรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคนและนำแนวคิดนั้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้เป้าหมายของงาน

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่าข้อที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละคนในทีมอาจมีเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกันผู้บริหารจึงควรจัดประชุมนโยบายเพื่อนำมากำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกันและก่อนการทำงานผู้บริหารควรชี้แจงให้บุคลากรทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ของตนเองและวิธีการทำงานที่ตรงกันเพื่อให้ได้ผลการทำงานที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะต้องมีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการร่วมกันตั้งเป้าหมายขึ้นอย่างชัดเจน มีการร่วมกัน ดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ มีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกัน กำหนดขึ้นให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีความรู้ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ วรัชญา นนทะสี (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายในการทำงานที่บุคลากรกำหนดขึ้นควรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีความเป็นไปได้และมุ่งประสบความสำเร็จในการทำงานของโรงเรียน

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่าข้อที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน สื่อสารถึงกันอย่างทั่วถึง สื่อสารด้วยความจริงใจมีการประสานงานกัน ระหว่างหน่วยงานโดยข้อมูลที่ส่งต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม ครบถ้วนสมบูรณ์ และสมาชิกทุกคนต้องเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกันและควรเลือกใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย สอดคล้องกับ วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง นอกจากนี้งานวิจัยของ อัญมณี เควันดี (2564) กล่าวว่า การสื่อสารด้วยความจริงใจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจความร่วมมือและการประสานงานที่ดีช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังสามารถแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ช่วยให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

5.2.3 จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู แต่ละด้านเป็นดังนี้

การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก แนวทางการพัฒนา คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ได้ร่วมรู้และระดมความคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการด้วยกัน เกิดการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกันเป็นการเสริมสร้างพลังในการทำงานของครูทุกคน จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทุกครั้ง มีส่วนในการตัดสินใจและรับผิดชอบ มีการประเมิน ติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหา ผู้บริหารควรรับฟังเสียงข้างมากและใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ร่วมกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมกันตัดสินใจ หรือบริหารจัดการเพื่อให้ได้แนวความคิดที่หลากหลายและแนวความคิดใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) พบว่า ฝ่ายผู้บริหารควรเสริมแรงจูงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจอุทิศ แรงกายแรงใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมประเมินผลงานของตนเองและประเมินผลงานของผู้ร่วมงานได้อย่าง อิสระและเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการทำงานและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ จารุกัญญา โกพล (2562) พบว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการให้สมาชิกแต่ละคน มีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ได้ร่วมรู้และระดมความคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการด้วยกัน เกิดการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน เป็นการ เสริมสร้างพลังในการทำงานของครูทุกคน นำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ครูทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ เช่นเดียวกับ Don and Raman (2019) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมเกี่ยวข้องกับทุกคนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียน โดยสร้างทีมงานที่กระตือรือร้น สามารถตัดสินใจร่วมกันได้ และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แนวทางการพัฒนา คือ การทำงานร่วมกันสมาชิกในทีมต้องมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่วางไว้ ดังนั้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายจึงต้อง

ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการประชุม เพื่อเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน มีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน ต้องมีการวางแผน มีการประเมินผลการทำงาน การปรับปรุงแก้ไขและการสรุปผลการทำงาน เช่น เพิ่มช่องทางในการรายงานผลการดำเนินงานที่สะดวกในการติดตาม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูทุกคนมีรูปแบบการทำงานโดยใช้ Model ของตนเองในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ควรมีการวางแผนงานโดยจัดลำดับความสำคัญของงาน จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถทำการวัดผลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุกัญญา โกพล (2562) พบว่า ครูควรสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานที่ชัดเจน ควรมีการประชุมครูภายในโรงเรียน ให้มีความเข้าใจทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมายของโรงเรียน อย่างทั่วถึง และวางแผนการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) พบว่าการมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกควรร่วมกันตั้งเป้าหมายขึ้นอย่างชัดเจน มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมกันดำเนินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ มีความเข้าใจในทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ มีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน มีความรู้ ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ และนอกจากนี้ ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) ก็พบว่าการมีเป้าหมายร่วมกันสมาชิกควรรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และปฏิบัติงานโดยมุ่งให้ทีมมีประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ด้านการติดต่อสื่อสาร แนวทางการพัฒนา คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจน สามารถแสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้ มีการแจ้งข้อมูลที่ควรทราบและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสม และรวดเร็วและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยจะทำให้ทุกคนเข้าใจตรงกันและได้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีการติดต่อสื่อสารพูดคุยซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดของแต่ละคนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล การจะให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน ผู้บริหารควรมีการประชุมวางแผนร่วมกัน กำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงาน ทบทวนบทบาทและหน้าที่ มีการจัดทำคำสั่งที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลา มีการสรุปผลการ

ทำงานเพื่อแสดงถึงความจริงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้ถ้อยคำที่ตำหนิหรือต่อว่าแต่ควรใช้ถ้อยคำเชิงอธิบายหรือแนะนำ การติดต่อสื่อสารหลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยแบบต่อหน้า ทางโทรศัพท์ ทางอินเตอร์เน็ตหรือแพลตฟอร์มต่างๆ เช่น กลุ่มไลน์ เป็นต้น การสื่อสารผ่านช่องทางเหล่านี้จะทำให้สมาชิกได้ทราบหรือรับรู้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีวิธีการเลือกที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกันเพื่อให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) พบว่า สมาชิกจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาใน การทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง นอกจากนี้ จารุกัญญา โกพล (2562) ก็พบว่า ครูควรแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้ และควรวิพากษ์วิจารณ์ การดำเนินงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้ อย่างเปิดเผย และได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึงและมีโอกาสรับรู้ถึงปัญหา ในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา และนอกจากนี้ ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) ก็พบว่า การติดต่อสื่อสารควรติดต่อกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความแคลงใจสนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผยสมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน แนวทางการพัฒนา คือ ร่วมรับฟังคำชี้แจงเพื่อรับทราบวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงาน และครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนและควรแบ่งงานหรือกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีการจัดทำคำสั่งในการปฏิบัติงาน แต่งตั้งหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน แต่งตั้งคณะทำงานออกเป็นฝ่าย ศึกษาประสบการณ์และความรู้ของครูและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความเชี่ยวชาญ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ เพื่อหาทีมงานที่มีความสามารถ มีความถนัดที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก สุตะพาหะ (2561) พบว่า ควรแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญของผู้

ปฏิบัติ เป็นการมอบหมายให้ด้วยความไว้วางใจ ในความสามารถและไหวพริบในการแก้ไขปัญหาของทุกคนในทีม โดยเป็นการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน นอกจากนี้ วลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ก็พบว่า หลักการแบ่งหน้าที่กันทำงานภายในทีมงานควรยึดหลักการแบ่งความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจ และนอกจากนี้ อริศยรา อุ่มสิน (2560) ก็พบว่า ควรแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติ เป็นการมอบหมายให้ด้วยความไว้วางใจ ในความสามารถและไหวพริบในการแก้ไขปัญหาของทุกคนในทีม โดยเป็นการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

ด้านความไว้วางใจ แนวทางการพัฒนา คือ สร้างความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจผู้ร่วมงานในทีมสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกร่วมทีม เมื่อเกิดความไว้วางใจกันได้แล้วนั้น มีความเป็นมิตรในการดำเนินงานการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจ ไม่ระแวงซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ มีกฎกติกาและให้ความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคน ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการสื่อสารกันอยู่เสมอ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีความจริงใจ ความเชื่อมั่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ทุกคนในทีม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ใช้คำพูดที่เป็นกัลยาณมิตร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นกลาง เคารพความแตกต่างของทุกคนในทีม สร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่ดีต่อกันด้วยการทำกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากการทำงานเพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุกัญญา โกพล (2562) พบว่า สมาชิกให้ความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจผู้ร่วมงานในทีมสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกร่วมทีม ทั้งข้อดีและข้อเสียเมื่อเกิดความไว้วางใจกันได้แล้วนั้น บรรยากาศในโรงเรียนจึงมีความอบอุ่น และมีความเป็นมิตรการดำเนินงานก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ก็พบว่า ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานแก่ครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนอีกทั้งเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ และนอกจากนี้ ธมลวรรณ หีบแก้ว (2565) พบว่า ควรสร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีสาระสำคัญ 2 ข้อ คือ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน ทั้งในมุมของผู้บริหารและครู ดังนี้

5.3.1.1 ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน ขณะเดียวกัน ครูซึ่งเป็นสมาชิกของทีม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียนก็ควรใช้โอกาสที่ได้รับ แสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหากับทีมด้วย

5.3.1.2 ในการดำเนินงานใดๆ ผู้บริหารควรจัดประชุมครู เพื่อร่วมกันวางแผนงาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน รวมทั้งมอบหมายภาระหน้าที่ของทีมงานแต่ละคนให้ชัดเจน เช่น มีคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อนหรือก้าวก่ายงานกัน ทั้งนี้การมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครู ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความเชี่ยวชาญของครูแต่ละคนเป็นสำคัญ

5.3.1.3 เพื่อให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพและดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกภายในทีมควรมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้การติดต่อสื่อสารกันภายในทีม มีความสะดวก รวดเร็ว และทันเวลา เช่น การใช้กลุ่มไลน์ การใช้อินเตอร์เน็ตหรือแพลตฟอร์มต่างๆ

5.3.1.4 สิ่งสำคัญในการทำงานเป็นทีมคือความไว้วางใจ และความเชื่อใจ ทั้งผู้บริหารและครูซึ่งเป็นสมาชิกของทีมควรมีความไว้วางใจ และเคารพความซื่อใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งเป็นหัวหน้าทีม ควรวางตนเป็นกลาง ไม่อยู่ข้างใดข้างหนึ่ง เคารพความแตกต่างของคนในทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนเป็นแบบอย่าง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

5.3.2.2 ควรศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และสังกัดอื่นๆ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม

กนก พร้อมพิพัฒน์พร. (2561). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

กรชนก สุตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 15*(29), 8-12. สืบค้นจาก https://ejournals.swu.ac.th

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร. (2561). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11*(1), 355-367. สืบค้นจาก https://www.tci-thaijo.org/

กุลรัตน์ สายมณี. (2563). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

การพัฒนาทีมงาน. (2567). สืบค้น 26 มิถุนายน 2567, จาก https://www.nanosoft.co.th/tips-business/40.php

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

เกรียงศักดิ์ นิรัติพัฒนะศัย. (2566). *สี่ขั้นตอนของการพัฒนาทีมงาน (4 Stages of Team Development)*. สืบค้นจาก https://thecoach.in.th/2023

คมสัน ขจรชีพพันธุ์งาม. (2560). *การบริหารทีมงาน*. สืบค้นจาก https://www.se-ed.com

จารุกัญญา โกพล. (2562). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

จิรากานต์ อ่อนซาผิว, และสุชาดา นันทะไชย. (2564). ปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 โรงเรียน วัดด่านสำโรง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. *Journal of Modern Learning Development, 6*(4), 50-51 สืบค้นจาก htpps://thaijo.org

เจนวิทย์ วารีบ่อ, และสวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. (2562). *การพัฒนาโมเดลการวัดสมรรถนะครูผู้ช่วยตามความต้องการจำเป็นในมุมมองของครู ในภาคตะวันออก* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ชลิตา แก่นจันทร์. (2563). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์.(2564). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*.สืบค้นจาก https://www.bookpanich.com/

ธนธรณ์ ยาบัวพา. (2560.) *การทำงานเป็นทีม*.สืบค้นจาก https://anyflip.com

ธนพงษ์ โรจนไพศาล (2565). *กระบวนทัศน์การสร้างความเป็นเลิศในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน: พหุกรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ธมลวรรณ หีบแก้ว. (2565). *การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคกลุ่มร่วมมือแข่งขันร่วมกับสื่อความเป็นจริงเสริม เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เรื่อง โลกและการเปลี่ยนแปลง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ธัญ วรัตน์.(2563). *ทีมเวิร์กที่ดี*. สืบค้นจาก https://www.bookpanich.com/

ปิยพงษ์ พาเรือง. (2563). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด* (Master's thesis). สืบค้นจาก http://ithesis- ir.su.ac.th

พรสุดา ประเสริฐนู. (2564). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพโรจน์ บุตรชีวัน. (2561). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.* สืบค้นจาก https://tci-thailand.org/

มนตรี อินตา. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่* (Master's thesis). สืบค้นจาก http://cmruir.cmru.ac.th

วชิราพร ชัยวรมุขกุล.(2561). *หัวใจสำคัญของความเป็นทีม.* สืบค้นจาก https://www.peoplevalue.co.th/

วรัชญา นนทะสี. (2565). *การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

วรรณวณัช นงนุช.(2560). *การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.* สืบค้นจาก https://www.slideshare.net/

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2561). *การทำงานเป็นทีม.* สืบค้นจาก https://www.car.chula.ac.th/

บรรณานุกรม (ต่อ)

วราลี นภัสถนอมชาติ, และนภัส ศรีเจริญมงคล. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี* (Master's thesis). สืบค้นจาก https://eresearch.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=1817&depid=3

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570).* เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง หน้า 1 ประกาศใช้ 1 พฤศจิกายน 2565.

วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม. (2560). *ทำงานเป็นทีม.* สืบค้นจาก http://www.booknarts.com/

วลัยพร ลามพัฒน์. (2564). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

สายฝน แสงเดือน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี* (Master's thesis). สืบค้นจาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 4).กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2566) *การแถลงข่าวผลการประเมิน PISA 2022.* สืบค้นจาก https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2565.* สืบค้นจาก http://www.suphan1.go.th./suphan1/images/2jantararat/phan

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.* สืบค้นจาก www2.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf

สำนักงานคณะกรรมการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).* สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564).* สืบค้นจาก https://waa.inter.nstda.or.th

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT model.* สืบค้นจาก https://www.mhspeo.go.th

ห้าวิธีพัฒนาทีมงานแบบชาญฉลาด. (2566). สืบค้น 26 มิถุนายน 2567, จาก https://www.debtclinicbysam.com

อภิชัย เพ็งกรูด. (2565). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

อริศยรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

อัญชลี เรือนแก้ว. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

อัญมณี เควันดี. (2564). *การบริหารการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2* (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS).

Asmaa, K. (2019). Teachers' insights into the role of teamwork among students in public Schools. *Journal of Modern Learning Development, 16*(1), 81-93.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Maxwell, J. C. (2002). *Teamwork Makes the Dream Work.* Retrieved from https://books.google.co.th/books

Meaghan, P., & Roque, N. (2019). Principals and teamwork among teachers: An exploratory study. *Journal of Modern Learning Development, 2*(2), 12-32.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Yahya, D., & Arumugam, R. (2019). School Management and Leadership :Teamwork in Schools. *Journal of Modern Learning Development, 10*(1),65-67.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การวิจัยหัวข้อ แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญฉบับนี้เป็นแบบสอบถามประกอบการวิจัย แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำลังดำเนินการศึกษาในขั้นตอนการพัฒนาข้อคำถามในประเด็นที่ศึกษา

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษาของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรต่างๆ โดยข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมีความสำคัญยิ่งและนำมาซึ่งคุณภาพเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู แบ่งเป็น 5 ด้าน

ด้านละ 6 ข้อ รวมจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวชี้วัด พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ระดับความสอดคล้อง

1. เพศ

❑ ชาย

❑ หญิง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

2. อายุ

ระดับความสอดคล้อง

❑ น้อยกว่า 30 ปี ❑ 30 – 35 ปี

❑ 36 – 40 ปี ❑ 41 – 45 ปี

❑ 46 – 50 ปี ❑ 51 – 55 ปี

❑ มากกว่า 55 ปี

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

3. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

❑ น้อยกว่า 5 ปี ❑ 5 – 10 ปี

❑ 11 – 15 ปี ❑ 16 - 20 ปี

❑ มากกกว่า 20 ปี

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

4. ระดับการศึกษา

❑ ปริญญาตรี

❑ ปริญญาโท

❑ ปริญญาเอก

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

5. วิทยฐานะของท่าน

❑ ครูผู้ช่วย

❑ ครู (ค.ศ.1)

❑ ครูชำนาญการ (ค.ศ.2)

❑ ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)

❑ ครูเชี่ยวชาญ (ค.ศ.4)

❑ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ค.ศ.5)

ระดับความสอดคล้อง

+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
✓			

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			Σ_R	IOC	สรุป
	1	2	3			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ ❑ ชาย ❑ หญิง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2. อายุ ❑ น้อยกว่า 30 ปี ❑ 30 – 35 ปี ❑ 36 – 40 ปี ❑ 41 – 45 ปี ❑ 46 – 50 ปี ❑ 51 – 55 ปี ❑ มากกว่า 55 ปี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน ❑ น้อยกว่า 5 ปี ❑ 5 – 10 ปี ❑ 11 – 15 ปี ❑ 16 - 20 ปี ❑ มากกกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4. ระดับการศึกษา ❑ ปริญญาตรี ❑ ปริญญาโท ❑ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5. วิทยฐานะของท่าน ❑ ครูผู้ช่วย ❑ ครู (ค.ศ.1) ❑ ครูชำนาญการ (ค.ศ.2) ❑ ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3) ❑ ครูเชี่ยวชาญ (ค.ศ.4) ❑ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ค.ศ.5)	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1						
ด้านที่ 1 ด้านความไว้วางใจ						
1.ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2.ท่านวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3.ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	0	+1	+1	2	0.6	สอดคล้อง
4.ท่านได้รับโอกาสในการรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
6.ท่านช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ	+1	0	+1	2	0.6	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร						
7.ท่านได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8.ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9.ท่านมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10. ท่านมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
11.ท่านมีการปรึกษาหารือกันในทีมอยู่บ่อยๆ อย่างทั่วถึง	0	+1	+1	2	0.6	สอดคล้อง
12.ท่านมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			Σ_R	IOC	สรุป
	1	2	3			
ด้านที่ 3 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน						
13.ท่านมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
14.ท่านกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
15.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
16.ท่านมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	+1	0	+1	2	0.6	สอดคล้อง
17.ท่านทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
18.ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก						
19.ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วม ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
20.ท่านมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข	+1	0	+1	2	0.6	สอดคล้อง
21.ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
22.ท่านทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
23.ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
24.การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน	+1	0	+1	2	0.6	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ΣR	IOC	สรุป
	1	2	3			
ด้านที่ 5 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน						
25.ท่านมีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
26.ท่านมีการประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27.ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
28.ท่านมีการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่	+1	0	+1	2	0.6	สอดคล้อง
29.ท่านสามารถอธิบายและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	0	+1	+1	2	0.6	สอดคล้อง
30.ท่านได้รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถดำเนินงานได้ออกมาตามวัตถุประสงค์	+1	0	+1	2	0.6	สอดคล้อง

ค่า IOC = $\frac{1.0 + 1.0 + 0.6 + 1.0 + 1.0 + 0.6 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 0.6 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 0.6 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 0.6 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 0.6 + 1.0 + 1.0 + 1.0 + 0.6 + 0.6 + 0.6}{30}$

= 0.90

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญ = 0.90 แปลว่า สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

   ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

   ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

   ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
3. ความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามของท่านมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาอย่างยิ่งและจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

❑ ชาย ❑ หญิง

2. อายุ

❑ น้อยกว่า 30 ปี ❑ 30 – 35 ปี

❑ 36 – 40 ปี ❑ 41 – 45 ปี

❑ 46 – 50 ปี ❑ 51 – 55 ปี

❑ มากกว่า 55 ปี

3. ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

❑ น้อยกว่า 5 ปี ❑ 5 – 10 ปี

❑ 11 – 15 ปี ❑ 16 - 20 ปี

❑ มากกกว่า 20 ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

❑ ปริญญาตรี

❑ ปริญญาโท

❑ ปริญญาเอก

5. วิทยฐานะของท่าน

❑ ครูผู้ช่วย

❑ ครู (ค.ศ.1)

❑ ครูชำนาญการ (ค.ศ.2)

❑ ครูชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)

❑ ครูเชี่ยวชาญ (ค.ศ.4)

❑ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ (ค.ศ.5)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของครู

กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

คำชี้แจง : ขอให้ท่านพิจารณาข้อความการทำงานเป็นทีมของครู ทางด้านซ้ายมือจากนั้นโปรดแสดงความคิดเห็นว่าปัจจุบันการทีมงานของครูอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และท่านต้องการหรือคาดหวังให้ครูทำงานเป็นทีมในเรื่องนั้นๆ ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ สภาพที่พึงประสงค์ ” ทั้งนี้ ระดับความคิดเห็น 1–5 ในช่อง “ สภาพปัจจุบัน ” และ “ สภาพที่พึงประสงค์ ” มีความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง สภาพเป็นจริงหรือสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง สภาพเป็นจริงหรือสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง สภาพเป็นจริงหรือสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง สภาพเป็นจริงหรือสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง สภาพเป็นจริงหรือสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	1.ด้านความไว้วางใจ										
1.	ครูได้รับมอบหมายงานที่สำคัญอยู่เสมอ										
2.	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง										
3.	ครูสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง										
4.	ครูได้รับโอกาสในการรายงานความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง										
5.	ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6.	ครูช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ										
	2. ด้านการติดต่อสื่อสาร										
7.	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน										
8.	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย										
9.	ครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย										
10.	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน										
11.	ครูมีการปรึกษาหารือกันในทีมอยู่บ่อยๆ										
12.	ครูมีการสื่อสารกันด้วยความจริงใจและเข้าใจเนื้อหาในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน										
	3. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน										
13.	ครูมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ										
14.	ครูกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน										
15.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน										
16.	ครูมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17.	ครูทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย										
18.	ครูมีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ										
	2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก										
19.	ครูมีส่วนเกี่ยวข้องหรือเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน										
20	ครูมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข										
21.	ครูมีส่วนร่วมในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน										
22.	ครูทำงานร่วมกันโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน										
23.	ครูมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง										
24	การตัดสินใจใดๆจะใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของครูทุกคน										
	3. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน										
25.	ครูมีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถและตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญ										
26.	มีการประชุมมอบหมายงานอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน										
27	ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน										
28.	ครูมีการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29.	ครูสามารถอธิบายและปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน										
30.	ครูได้รับมอบหมายงานด้วยความไว้วางใจ										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ข้อมูลที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และเพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้าน การวิจัยครั้งนี้จึงมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม จนทำให้มีทีมงานที่เข้มแข็งและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 5 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปการสนทนา เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครบประเด็นและไม่คลาดเคลื่อนจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งจะนำไปสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ – นามสกุล

……

ตำแหน่ง

……

โรงเรียน

……..

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

คำชี้แจง : ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มโรงเรียนอุดมธรรมคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

1.1 กล่าวกันว่า ความสำเร็จขององค์กร เกิดจากบุคลากรทุกคนในองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน ท่านเห็นด้วยกับคำกล่าวนี้หรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

.....

.....

1.2 ควรทำอย่างไร ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการทำงานของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

1.3 ควรทำอย่างไร ให้ครูกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนให้ชัดเจน

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.4 ควรทำอย่างไร ให้ครูทำงานอย่างมีทิศทางหรือมีกรอบการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

.....

.....

.....

.....

2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

2.1 ท่านมีข้อแนะนำอย่างไร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของครู มีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ และตรงตามทักษะความเชี่ยวชาญของเพื่อนร่วมทีม

.....

.....

.....

.....

2.2 ควรทำอย่างไร ไม่ให้การทำงานภายในทีมเกิดความซ้ำซ้อน หรือก้าวก่ายกัน

.....

.....

.....

.....

2.3 เพื่อให้ครูทุกคนภายในทีมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3. การมีส่วนร่วมในการทำงานของสมาชิก

3.1 การทำงานเป็นทีมของครู มีความสำคัญต่องานของโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.2 การตัดสินใจเรื่องใด ๆ ของทีม ควรใช้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนภายในทีมหรือไม่ และควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3.3 ควรทำอย่างไร ให้สมาชิกทุกคนภายในทีม ร่วมสร้างและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

.....

.....

.....

.....

3.4 หากต้องการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างพร้อมเพรียงกัน ควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

4. การติดต่อสื่อสาร

4.1 ท่านคิดว่าในการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความสำคัญหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

.....

.....

4.2 ควรทำอย่างไร ให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจเนื้อหาการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

.....

.....

.....

.....

4.3 ควรทำอย่างไร ให้การสื่อสารระหว่างกันภายในทีม แสดงถึงความจริงใจ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

.....

.....

.....

.....

4.4 วิธีการสื่อสารกันภายในทีม ควรทำอย่างไร เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5. ความไว้วางใจ

5.1 ควรทำอย่างไร ให้บรรยากาศการทำงานภายในทีมมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความจริงใจและเชื่อใจกัน โดยเฉพาะเชื่อในความสามารถของกันและกัน

.....

.....

.....

.....

5.2 ควรทำอย่างไร ให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำงาน ด้วยความจริงใจ

.....

.....

.....

.....

5.3 ควรทำอย่างไร เพื่อให้สมาชิกในทีมทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

5.4 ท่านมีข้อแนะนำให้ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตัวเองอย่างไร

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ดวงพร นิลวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	3 มกราคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต, 2560 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 175/3 หมู่ 9 ตำบลตะค่า อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 72150
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดช่องลม ตำบลไผ่กองดิน อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 72150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University