

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

A GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEAMWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

กนก พร้อมพิพัฒน์พร¹ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพ ผู้รุ่งเรือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (1970 : 607-610) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ชนิดเป็นสัดส่วนโดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การทำงานเป็นทีมของครู โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมายและด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู คือ ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงบทบาทอย่างสม่ำเสมอ กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจนเหมาะสมตามความสามารถและความถนัด ผู้บริหารส่งเสริมการประเมินผลการทำงาน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์การประเมินในรูปแบบที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นศูนย์รวมใจ สร้างความยุติธรรม และลดความขัดแย้งในการทำงานของครูภายในโรงเรียน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีมของครู, แนวทางการพัฒนา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

² มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Abstract

The research was study and determines the guidelines development of the teamwork capability for teacher. The instruments used in the research were questionnaire respondents which derived from teachers and school administrators and specifically selected interviewees were interviewed. The data was analyzed by percentage, mean value, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, variation test by Least Significant Difference and the content analysis. The result showed that the teamwork capability for teacher the high level in overall and dimensionally, Separated by status of respondent. There was found that the overall and the individual aspects were not significantly different, Separated by the size of school. There was found that the overall aspects were not significantly different. Whereas, the goal and environment aspect showed the significantly different at level .05. The guidelines development of the teamwork for teacher is “the objective of work should be clearly”. Teacher should be co-determined the target. There are exchanges the knowledge clearly assigned the responsibility of member and evaluate the work progressive. The result from the evaluation will be used to improve some of weakness of member. Moreover, the school administrator have to support the working assessment of your teacher. There will grant teacher to set the criteria for self-working assessment that will be evaluated by direct and indirect method. There have build the suitable working environment, raise awareness the unity in workplace, take a support and co-operation, be justice and reduce all conflicts in workplace.

Keywords: Teamwork of teacher, Development

บทนำ

จากแนวคิดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) พบว่าประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติ ที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบัน ที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2558 : 1) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงานที่มี ความยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาโดยบุคคลเพียงคนเดียวจึงเป็นไปได้ยาก การทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ทีมงานต้องมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนโดยสมาชิกภายในทีมมีการรับรู้และความเข้าใจตรงกัน สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและร่วมกันตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับของตนเองมากที่สุด มีการแบ่งบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นกันอยู่เสมอ ซึ่งสมาชิกของทีมงานสามารถติดต่อ สื่อสารและมีการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ โดยอาศัยความร่วมมือ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความรู้และความสามารถของสมาชิกทีมงานทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ทำให้กิจกรรมต่างๆ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตาม

จากความสำเร็จดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า โรงเรียนได้มีการทำงานเป็นทีมย่อมส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 เพราะเป็นแกนหลักสำคัญที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าที่ตั้งไว้ ทำให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนต้องให้ความสำคัญถึงกระบวนการทำงาน ซึ่งต้องเริ่มที่ตัวบุคลากรในสถานศึกษาก่อนเป็นอันดับแรก กระบวนการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และนำไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนแต่ความเป็นจริงแล้วเราไม่อาจทราบล่วงหน้าได้ว่าในแต่ละโรงเรียนมีสภาพการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงหรือไม่ มีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และมีแนวทางใดบ้างที่สามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 144 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 61 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 76 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวน 113 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 48 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 58 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (สมบุรณ์ ตันยะ. 2551 : 607-610) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ชนิดเป็นสัดส่วนโดยกำหนดขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย 1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (checklist) และ 2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นประเด็นต่างๆ ที่เป็นตัวชี้พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านเป้าหมาย, ด้านบทบาทสมาชิก , ด้านกระบวนการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

1.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม กำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จาก แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีม ได้ตัวแปรการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน 2) สร้างแบบสอบถามและนำเสนอแบบสอบถาม ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 3) นำแบบสอบถามเสนอ ต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 c) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน 4) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมาย มีค่าเท่ากับ 0.88 ด้านบทบาทสมาชิก มีค่าเท่ากับ 0.87 ด้าน กระบวนการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.88 ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.84 และด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก มีค่า เท่ากับ 0.94

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาลำดับ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน, การทดสอบค่าที, การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว, การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

2. ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.1 ผู้ให้ข้อมูล กำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) นำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม จากนั้นเลือกตัวแปรที่มีระดับต่ำที่สุด 3 ลำดับของแต่ละด้านเพื่อนำไปเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ 2) สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปใช้

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ได้กำหนดไว้จำนวน 5 คน ผู้สัมภาษณ์จะสรุปและรวบรวมความคิดเห็นทันทีที่จบ การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ซึ่งหากแต่ละท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมก็จะบันทึกเพิ่มเติมไว้ อีก ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้จดบันทึกและบันทึกเทปไว้ทุกครั้ง โดยขออนุญาตก่อนที่จะบันทึก

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอแบบพรรณนาความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.47) ด้านเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.46) ด้านบทบาทสมาชิก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม และรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	ครู		ผู้บริหารโรงเรียน		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านเป้าหมาย	4.30	0.46	.35	0.46	.79	.43
2. ด้านบทบาทสมาชิก	4.29	0.43	.29	0.42	.07	.95
3. ด้านกระบวนการทำงาน	4.24	0.41	.18	0.43	1.13	.26
4. ด้านสภาพแวดล้อม	4.44	0.42	.46	0.45	.50	.62
5. ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก	4.38	0.48	.41	0.45	.66	.51
รวม	4.34	0.38	.34	0.38	.24	.81

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 1

3.1 ด้านเป้าหมาย คือ มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ครูเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มทำงาน ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน สร้างความตระหนักและให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการประเมินผลงาน ให้ครูได้พูดคุยรับฟังข้อคิดเห็นจากสมาชิกคนอื่นๆ กำหนดกรอบเวลาและเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจนสอดคล้องกับงานที่ทำ โดยนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงการทำงานและวางแผนในการทำงานขั้นต่อไป

3.2 ด้านบทบาท คือ สร้างความเข้าใจและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน มีการประชุม พูดคุยแบ่งงานตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ กำหนดเป็นแผนผังหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนไม่ทับซ้อน กับงานผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม และประเมินการทำงาน และสมาชิกมีบทบาทเหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง ปรับปรุงบทบาท ของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาและส่งเสริมให้ครุมีความรู้ในงานที่ทำอย่างถูกต้องเพื่อให้ครุรู้ ขอบเขตอำนาจการตัดสินใจ ในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านกระบวนการทำงาน คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมการประเมินผลการทำงานของครู มีการประเมินในรูปแบบที่หลากหลายทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการสร้างแรงจูงใจในการประเมินตนเอง เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมมีการสรุปผลการประชุม และเผยแพร่ให้ครูในโรงเรียนทราบในช่องทางที่หลากหลาย ช่วยกันหาแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน ไม่ตำหนิถึงความบกพร่องของครูผู้รับผิดชอบต่อนักเรียนผู้ร่วมงาน ควรใช้การพูดคุยส่วนตัวในการแก้ไขข้อบกพร่อง

3.4 ด้านสภาพแวดล้อม คือ ผู้บริหาร ต้องไม่กดดันครู หรือสร้างความตึงเครียดในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยจัดกิจกรรมที่สนุกสนานและกระชับความสัมพันธ์กันของครู สำรวจความต้องการและความจำเป็นของครูในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน โดยจัดหาให้พอเพียง สร้างความตระหนักให้กับครูในเรื่อง ของการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

3.5 ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นศูนย์รวมใจให้กับคณะครู คอยดูแลประสานงานในเรื่องต่างๆ สร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของครูแต่ละคน มีการนำเสนอผลงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ครู เพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงความมีน้ำใจ สามัคคี และปรารถนาดีต่อกันอย่างจริงใจทั้งในและนอกเวลางาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นการอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ได้คำนึงถึงการจัดการศึกษาและการตอบรับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งการนำ

หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาการทำงานของครู มีกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันวางแผนเพื่อปรับปรุงการทำงานของครู และพัฒนาครู โดยให้มีการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรร่วมกันทั้งในภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ทองทิพ ภา วริยะพันธุ์ (2553) ได้สรุปว่า บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีมที่ดี ทำให้สมาชิกในทีมงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว และมีปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีมในทุก รูปแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา มังคละศิริ (2552) ได้สรุปว่าเรื่ององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ได้ทำศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยการมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมการยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานภายในโรงเรียนนั้นจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย วางนโยบาย และวางแผนการดำเนินงาน โดยอาศัยครูผู้สอนเป็นผู้ร่วมกันปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการร่วมมือการทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รวมทั้งด้านการร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงาน บทบาทของสมาชิกแต่ละคนใน การทำงาน กระบวนการทำงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน และความสัมพันธ์อันดี ของครูผู้สอนและผู้บริหารภายในโรงเรียนมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ได้ทำศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมาย และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ด้านเป้าหมายโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งบริบทของขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันภาระงานที่ได้รับมอบหมายย่อมแตกต่างกันไปได้ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือการติดต่อประสานงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายอาจจะมีความครอบคลุมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีภาระงานค่อนข้างเยอะ และจำนวนบุคลากร อาจส่งผลให้การทำงานต้องกระจายไปภาระงานไปยังส่วนต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ได้ทำศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน

ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การที่ภายในทีมมีกระบวนการส่งเสริม ให้สมาชิกได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ทำให้เกิดการกระบวนการทำงานและแก้ปัญหาในรูปแบบที่หลากหลาย มีการระดมสมองโดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอ ความคิดใหม่ๆ ไม่ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์

3.4 ด้านสภาพแวดล้อม สำหรับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู คือ 1) สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 2) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ และ 3) สร้างความตระหนักให้กับครูในเรื่อง ของการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การที่ในโรงเรียนมีสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันในทีมงาน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์ด้วยการมีเมตตาสอดส่องกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ จะสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งนอกจากการสร้างสภาพแวดล้อมภายในทีมที่เอื้อต่อการทำงานแล้วนั้น การสร้าง ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ดังพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ “การทำงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้า นั้น มิใช่จะก้มหน้าก้มตา ทำหน้าที่ของแต่ละคนเท่านั้น จะต้องมีความร่วมมือสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพื่อให้งานรุดหน้าไป พร้อมเพรียงกัน” ซึ่งจะเห็นได้ว่าเนื้อหาของพระบรมราโชวาทฯ นั้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น เพราะโดยธรรมชาตินั้นมนุษย์ไม่สามารถอยู่เพียงลำพังได้ แต่หากต้องอาศัยการอยู่ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3.5 ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก สำหรับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู คือ 1) สร้างความ ยุติธรรมและลดความขัดแย้ง เพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงาน 2) จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ของครูแต่ละคน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงการทำงาน และ 3) จัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ใน โรงเรียน มีการพูดคุย ชื่นชมและให้กำลังใจกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Stevens (1999) ที่ กล่าวถึงลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีสภาพบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีความสุข และมีความผ่อนคลาย การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนในทีมโดยไม่มีการวิจารณ์ความเห็นเหล่านั้น โดยให้การแสดงความไม่เห็น ด้วยในลักษณะของผู้ที่เจริญแล้ว โดยเพิ่มความรักในหมู่คณะด้วยบรรยากาศที่สนับสนุนกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวความคิดของ สกวน ช้างฉัตร (2542) ได้ให้ทัศนะว่าการเสริมสร้างความร่วมมือกันอย่างแท้จริง เป็นการให้สมาชิก ในทีมงานทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างแท้จริง มีบรรยากาศการทำงานแบบมีชีวิตชีวาและร่วมมือกัน แก้ปัญหา ทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแบบสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ด้านเป้าหมาย พบว่า ในการทำงานควรชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ครบถ้วนโดยทั่วถึงกัน อย่างชัดเจนและถูกต้อง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานร่วมกัน กำหนด กรอบเวลาและเกณฑ์การประเมินร่วมกันอย่างชัดเจน และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการ ทำงาน

1.2 ด้านบทบาทสมาชิก พบว่า ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ขอบเขตในการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการประเมินอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงบทบาทของครูให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน

1.3 ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบที่หลากหลายทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีการสรุปผลย้อนกลับให้ครูทุกคนได้ทราบ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของตนเอง และจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนุกสนานในระหว่างการทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานอย่างจริงจัง

1.4 ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องไม่สร้างความตึงเครียดให้ครูในการทำงาน ควรสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานโดย การจัดกิจกรรมที่สนุกสนาน และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพ เพื่อให้ครูใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนให้กับครู เพื่อให้งานที่ทำบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี

1.5 ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นศูนย์รวมใจและเชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียนให้กับคณะครู คอยดูแลสร้างความยุติธรรม และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน จัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการพูดคุย ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

- กรรทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : อารักษ์อักษร.
- กาญจนา มังคละศิริ. (2552). **องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2555). **การนิเทศการสอนแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์เนศ พรินต์ติ้งเซ็นเตอร์.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ไขปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- นริศร กรุงกาญจนา. (2549). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร ม่วงกลาง. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 5**. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมบูรณ์ ต้นยะ. 2551 : 607-610

- สงวน ช่างฉัตร. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เนท.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. (2559). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- _____. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2550). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities educational and psychological measurement. 30(3), 607-610.
- Stevens, M. J. (1999). “Staffing work teams : Development and validation of a selection test for teamwork Setting”. Journal of Management. 25(2), 79.
- Swansburg, R. C. (1996). Management and leadership for nurse managers. Boston : Jones and Bartlett.