



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

การบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1
Teamwork Administration in Anuban Phetchaburi School
under the Jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational
Service Area Office 1

วันวิสาข รัตนันเทิง¹ ภควรรณ ลุนสำโรง²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติมาก เรียงระดับปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทของผู้นำทีม ด้านการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม ด้านการป้องกันความคิดคล้อยตามกันเป็นกลุ่ม ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารการคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม ด้านการบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีมและด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง ตามลำดับ

คำสำคัญ: .การบริหารการทำงานเป็นทีม

Abstract

The research purpose was to study the teamwork administration in Anuban Phetchaburi School under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample was the 25 school administrators and teachers. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire. The data analysis statistics were the percentage, mean, and standard deviation. The research findings were:

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

The data analysis results about the teamwork administration in Anuban Phetchaburi School under the jurisdiction of Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 1 found the overall practice was at high level. When sorting the practice levels descending were: the role of the team leader aspect, the support for the unity of the team aspect, the support for team learning aspect, the prevention of collective thinking as a group aspect, the performance evaluation aspect, the management of thinking outside the framework and thinking in the original framework aspect, the creative team management aspect, and the conflict management aspect, respectively.

Keywords: Teamwork Administration

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งนี้เพราะองค์กร ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ได้แก่ บุคลากร กระบวนการทำงานปัจจัยนำเข้าและสุดท้าย คือ ผลผลิตที่จะต้องมีความมาตรฐานแต่เมื่อพิจารณาถึงส่วน ที่สำคัญ และควรจะทำให้ความสนใจเป็นพิเศษก็คือ บุคลากรหรือคนที่จะเป็นตัวจักรสำคัญ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามกระบวนการที่วางไว้ ในการที่จะพัฒนาองค์กร ผู้บริหารหลายๆ คนได้พยายามที่จะหาวิธีการ หากกระบวนการที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดึงเอาทักษะและความสามารถของทรัพยากรบุคคลมาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรจุดเน้นที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาที่จะมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรมาพร้อมๆ กันกับการพัฒนาองค์กร จึงได้นำความรู้ และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมกับเผชิญกับปัญหาต่างๆ อย่างเปิดเผยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรมีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานถ้าจะกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ การพัฒนาองค์กรเป็นวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม การทำงานในองค์กรนั้นๆ

การพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนที่มีแนวโน้มการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรโดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนหรือทีมงาน ดังนั้น จึงพบว่าทีมงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดนี้สิ่งที่ถูกทำให้เปลี่ยนแปลงคือ "ทีมงาน" ดังนั้นผู้ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นทีมที่ร่วมแรงร่วมใจซึ่งกันและกัน ก็คือ ผู้บริหารที่เป็นผู้ประสานและสร้างระบบการทำงานเป็นทีมในองค์กร (สุนันทา เลหาพันธ์, 2545:28) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเนื่องจากงานบางชนิดไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียว ต้องอาศัยกำลังคน กำลังความสามารถและประสบการณ์จากหลายๆ คน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ บางครั้งต้องแก้ปัญหาของหน่วยงานร่วมกันเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่มีเอกภาพของหน่วยงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของหน่วยงาน (สมชาติ กิจจรวยง, 2540:28) การทำงานเป็นทีมมิใช่เป็นเพียงการที่กลุ่มคนทำงานด้วยกัน ในเวลาเดียวกันและในสถานที่เดียวกันหากหมายถึง การที่บุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในทางด้านประสบการณ์ความรู้ความสามารถแต่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน คือ มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้ต้องการทำงานร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ องค์กรเป็นสิ่งหนึ่งที่รวมเอาบุคลากรมากมายต่างวัฒนธรรม ต่างความคิดถ้าสามารถนำมาผสมผสานกันอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายแล้วย่อมก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันมหาศาลในการผลักดันให้องค์กร หรือทีมงานให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง เทคนิคการทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมที่สมาชิก ทุกคนในหน่วยงานต่างร่วมกัน



ทำงานอย่างประสาน เชื่อมโยง ทั้งหน่วยงาน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538:125-137) ร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้อง ทั้งหลายที่มีผลกระทบต่อภาระของงาน ให้สามารถดำเนินไปโดยราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลให้การทำงานสะดวกและง่ายขึ้นเช่น มีการปรับปรุงโดยลดขั้นตอน ของการทำงานมีการสื่อสารที่ถูกต้องเข้าใจง่าย ช่วยการสร้างบรรยากาศ การทำงานมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ และ เจตคติซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม ทำให้สามารถหาทางออก ของปัญหาในระหว่างการทำงานได้หลายวิธี เป็นการ พัฒนาสมาชิกทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น อีกทั้ง ยังช่วยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2533:37) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม พบว่า การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมี ประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว การตัดสินใจและการแก้ปัญหาจะมีประสิทธิภาพมากกว่า (สมพงษ์ เกษมสิน, 2536 : 21) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรย่อมทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นการ ร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคอันสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจะต้องมี ความเข้าใจ การปฏิบัติงานเป็นทีม ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการที่สถาบันบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ แนวคิดในการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรงถ้าผู้บริหารที่ดีต้องให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม มากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ควรทำงานคนเดียว เพราะความสำเร็จของงานอยู่ที่การทำงานเป็นทีม งานบริหารเป็นทั้ง ศาสตร์และศิลป์ ต้องใช้ทั้งพระเดช และพระคุณ สร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงานทั้งด้านวิชาการและ ความเชื่อถือซึ่ง ผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษา และทดลองใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อหากกลยุทธ์ที่ดีที่สุดที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันบริหารการศึกษาคงเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารที่จะต้อง มีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง และเป็นทีมงานที่มีกลไกในการทำงาน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532 : 57) และในปัจจุบันการทำงานเป็นทีม การยกย่อง ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่สำคัญ ควรยึดถือและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับแนวคิดใน การบริหารงานของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน หน่วยงานซึ่งเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและมุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดหมาย

สรุปผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรให้ ครอบคลุมการจัดประสบการณ์ปฐมวัย และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยอาศัยข้อมูล จากการประเมินหลักสูตร ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการจัดประสบการณ์ของผู้เรียน พัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนให้คุ้มค่า รวมทั้งจัดหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นการเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ทุกระดับชั้น พัฒนาบุคลากรในด้านการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ นวัตกรรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ การใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยการติดตามประเมินการดำเนิน โครงการต่าง ๆ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนนำไปใช้ในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะก่อ ประโยชน์ต่อการศึกษาระดับชาติและคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แนวคิด ของ ลูคซ์ และ โพลเซอร์ (Luecke & Polzer , อ้างอิงในสุริพร พึ่งพุทธรุคณ, 2549 : 123 – 184) 8 ด้าน คือบทบาทของผู้นำทีม การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม การป้องกันการคิดคล้ายตามกันเป็นกลุ่ม การบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม การบริหารการคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม การบริหารจัดการความขัดแย้ง การสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม การประเมินผลการดำเนินงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 52 คน ปี พ.ศ. 2562

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้โดยแบบเจาะจง (purposive sampling) จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ (บุญชม ศรีสะอาด , 2545:39) ได้แก่

2.1 วุฒิการศึกษา ได้แก่

1. ปริญญาตรี	จำนวน 25 คน
2. สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน 27 คน
รวม	52 คน

2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

1. ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	จำนวน 4 คน
2. ประสบการณ์ 6-9 ปี	จำนวน 13 คน
3. ประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป	จำนวน 35 คน
รวม	52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มี 8 ด้านคือ ด้านบทบาทของผู้นำทีมด้านการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ด้านการป้องกันการคิดคล้ายตามกันเป็นกลุ่ม ด้านการบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม ด้านการบริหารการคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม ด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง ด้านการ



สนับสนุนการเรียนรู้ของทีม และด้านการประเมินผลการดำเนินงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) คือระดับ 5 , 4 , 3 , 2 และ 1 ตามลำดับโดยมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือในการศึกษานี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหาร

การทำงานทีม

2. กำหนดกรอบความคิดและโครงสร้างเนื้อหา
3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 72)

4. สร้างแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เสนออาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และขอคำแนะนำ
6. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องในการใช้ภาษาและคำ ตลอดจนความเหมาะสมของ

โครงสร้างเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ปรับปรุงเครื่องมือตามที่ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ระดับ 0.60 ถึง 1.00

7. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจาก วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาต่อ

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1

2. ผู้ศึกษานำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเสนอต่อผู้อำนวยการ

สถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาด้วยตนเอง

3. ผู้ศึกษาติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จนครบตามจำนวน 52 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรแล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และ การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 และตอนต้นที่ 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)สถิติเบื้องต้น

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนต้นที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับทีมงาน การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลพิจารณาจาก ระดับค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104-105)

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบุรี เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ แล้วแปล ความหมายโดยรวมรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ด้านการบริหารจัดการทีมงาน	ระดับปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านบทบาทของผู้นำทีม	4.16	.29	มาก
2.	ด้านการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม	4.13	.29	มาก
3.	ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม	4.04	.25	มาก
4.	ด้านการป้องกันการคิดคล้อยตามกันเป็นกลุ่ม	3.98	.31	มาก
5.	ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน	3.96	.27	มาก

ด้านที่ ด้านการบริหารจัดการทีมงาน	ระดับปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. ด้านการบริหารการคิดนอกกรอบ และการคิดในกรอบเดิม	3.95	.37	มาก
7. ด้านการบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม	3.93	.29	มาก
8. ด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง	3.92	.28	มาก
รวม	4.01	.09	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติจากมากมาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทของผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ($\bar{X} = 4.13$) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการป้องกันการคิดคล้ายตามกันเป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 3.98$) ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการบริหารการคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ของทีม ($\bar{X} = 3.93$) และด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.92$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายเพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่าโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทีมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำแก่องค์กรระดับปฏิบัติการให้สามารถบริหาร และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ในการจัดการศึกษานั้นต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ ฌ็อง-ฌัก กูแซง (Jean-Jacques Rousseau) ได้สรุปความหมายของทีม (Team) หรือทีมงาน (Team Work) หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องการมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็น การรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และ ความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ตามทัศนะของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ในรายด้านพบว่า ด้านบทบาทผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถจูงใจทุกคนให้ทุ่มเทความมุ่งมั่นไปยังภารกิจที่ทีมต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1994: 300) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การทำงานของทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การริเริ่ม เป็นการเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ช่วยให้เพื่อร่วมงานเกิดความคิดหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา

3. การศึกษาครั้งนี้ ในรายด้านพบว่า การบริหารจัดการความขัดแย้ง อยู่ในลำดับที่ 8 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ยังไม่สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้ง ยังไม่ให้การสนับสนุนเพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการแสดงความคิดเห็น และยังไม่มีการหาข้อยุติในการหรือด้วยการเข้าสู่ประเด็นที่ว่า สมาชิกต้องทำอะไรกันบ้าง และควรกำหนดกฎและระเบียบวิธีการปฏิบัติมาตรฐานขึ้นมา เพื่อควบคุมพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนา ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคช่วยป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การมอบหมายงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ การไหลของงาน และเรื่องอื่น ๆ ที่มีผลโดยตรงต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน ให้เป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนการแข่งขันหรือความร่วมมือของทีมงาน กำหนดให้มีผู้แทนฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกำหนดนโยบาย เพื่อให้ร่วมแก้ปัญหาโดยการเผชิญหน้ากัน จัดให้มีตำแหน่งพิเศษที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง หรือจัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องทุกข์เพื่อรับฟังปัญหาที่ต้องแก้ไขของหน่วยงาน ผูกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับบริหารให้มีความรู้และทักษะด้านการบริหารความขัดแย้ง เป็นไปตามแนวคิดของ (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2546 : 125 - 129) ที่กล่าวว่าทีมไม่แตกต่างจากกลุ่มต่างๆ ไปที่มีโอกาสเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในได้ นอกจากนี้การที่ทีมประกอบด้วยสมาชิกที่มีความคิดเห็น และทักษะที่แตกต่างกัน ยังเป็นสิ่งที่เพิ่มโอกาสของการเกิดความขัดแย้งให้มากยิ่งขึ้นได้ด้วย โดยรูปแบบของการคิดและวิธีปฏิบัติของบุคคลในแต่ละอาชีพซึ่งมีความแตกต่างกัน ทำให้สมาชิกในทีมอาจจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างกลมกลืนเสมอไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่พบ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีข้อค้นพบเป็นข้อมูล สำหรับนำไปพัฒนาการบริหารการทำงานเป็นทีมงาน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางดังนี้

1.1 ด้านการป้องกันการคิดคล้ายคลึงกันเป็นกลุ่มควรกระตุ้นให้สมาชิกที่มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่ม กล้าแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผลและกระตุ้นให้สมาชิกในทีมกล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วยเหตุผลและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น

1.2 ด้านการบริหารการคิดนอกกรอบและการคิดในกรอบเดิม ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมประเมินผลและพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่างถึงความเป็นไปได้และเป็นไปไม่ได้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นหรือแนวทางการทำงานแบบใหม่ที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ

1.3 ด้านการบริหารจัดการความขัดแย้ง ควรควบคุมดูแลความคิดเห็นที่แตกต่างทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ให้อยู่ในระดับที่เกิดประสิทธิภาพ และให้ความสนใจความขัดแย้ง ประสานความคิดของสมาชิกของสมาชิกในทีมและใช้ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน

1.4 ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ของทีม ควรสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่สมาชิกในทีม ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีของการแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสานการทำงานระหว่างสมาชิก



1.5 ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน ควรรายงานผลการดำเนินงาน ของโรงเรียนสู่สาธารณชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกครั้ง ให้สมาชิกในทีมงาน มีการประเมินผลการดำเนินงาน ทุกขั้นตอน ทั้งก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอื่นๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 และในจังหวัดเพชรบุรี

2.2 ควรศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545) . การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอกซเปอร์เน็ท,
 บุญชม ศรีสะอาด. (2553) . การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น,
 วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546) . ความลับองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีไลท์,
 สมชาติ กิจยรรยง. (2540) . เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น,
 สมพงษ์ เกษมสิน. (2536) . การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,
 สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2533) . การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : อีระพงษ์การพิมพ์.
 สุนันทา เลานันท์. (2545) . การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,
 สุรีพร พึ่งพุทธคุณ. (2549) . การบริหารจัดการทีมงาน. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์,
 อุทัย บุญประเสริฐ. (2532) . กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:ภาควิชาบริหารการศึกษา
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538) . การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ,
 Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000). **Organizational Behavior**. U.S.A.: Fairford,
 GLO, United Kingdom