

ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อ่อนนุช)

สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ศิริพร โกศล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อ่อนนุช) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน สุ่มโดย ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$ ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือ ด้านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู การทำงานเป็นทีม

บทนำ

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นให้คนไทยมีปัญญาคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ให้มีกระบวนการเรียนรู้สัมพันธ์กับวิถีชีวิตควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต

สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลรอบด้าน ดังนั้นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหาร คือความสำเร็จในการแสวงหากลยุทธ์ กระตุ้นให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวอยู่เสมอ เนื่องจากแรงกดดันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การบริหารองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ กำหนดไว้มี การบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบ การทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ มากกว่า การบริหารจัดการแบบปัจเจกชน เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่นำความรู้ ความ สามารถ ทักษะประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสาน มีการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างรอบคอบเหมาะสมกับ การทำงานที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีมมีการวางแผน งาน การแบ่งงานกันทำ การร่วมมือประสานงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาสมาชิกเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน ขอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน (กรรณก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาจันทร์, 2553, หน้า 192)

การทำงานเป็นทีม คือการที่บุคคลหลายคน มาทำงานด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันในทีมมีอุดมการณ์เดียวกัน มุ่งทำงานกันเต็มที่สุดฝีมือ ประสานงานกันอย่างดี ทำให้ทุกสิ่งที่ทำประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เป็นการเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม อย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในการสร้างทีมงานมี เริ่มจากการตั้งเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญที่ทำ จากนั้นนำไปสู่การวิเคราะห์ กำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติงานของกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างรอบคอบระมัดระวังเสริมสร้างทักษะให้แก่สมาชิกในทีมงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในทีมดังนี้ (ธีระ รุณเจริญ, (2550,หน้า 199))

ปัจจุบันโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตดินแดง เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งหมด 3,148 คน ผู้บริหาร 5 คน ครูประจำการ มีความพร้อมในด้านของงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม แต่ยังขาดการมีส่วนร่วมจากครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการติดต่อประสานในการดำเนินงานต่างๆ ที่รวดเร็วทันต่อเวลา เนื่องจากขาดการสำรวจความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงส่งผลให้เกิดความ

ขัดแย้งหรือการสื่อสารที่ตรงกันได้อาจทำให้โรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ความสำเร็จไม่ประสบผลสำเร็จ

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยต้องการเข้าถึงปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนนี้โรงเรียนมีการแบ่งครูออกเป็นฝ่ายต่างๆ เพื่ออาศัยทีมงานในการช่วยในงานบริหารจัดการ คือ 1) กลุ่มบริหารทั่วไป 2) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มบริหารงานงบประมาณ ถึงแม้ครูมีงานสอนเป็นหลักแล้ว แต่งานบริหารเหล่านี้ยังต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อกับทีมผู้สอนเพื่อขับเคลื่อนความเจริญรุ่งเรืองของสถานศึกษาเช่นกัน ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงความพึงพอใจในด้านการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) ในแต่ละลักษณะมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) อันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา เรื่อง ความความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) เพื่อนำผลการวิจัยที่พบมาแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการทำงานร่วมกันให้เป็นทีมงานที่มีศักยภาพในทุกด้าน เพื่อขับเคลื่อนการศึกษา ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน

2. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 กลุ่มตัวอย่าง 103 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือ ด้านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชากรราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of objective Congruence :IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .80 - 1.0 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงและมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .21 - .71 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือ ด้านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 40 ข้อ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 103 ฉบับ นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน โดยรวมแล้วนำเสนอ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent Sample t – test จำแนกตาม อายุ โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ One Way analysis of variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อไปทำการทดสอบโดย วิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ Independent Sample t – test และ one way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือ ด้านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านแรงจูงใจ ด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราชวรรค์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ครูในโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราชวรรค์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจของครูต่อการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราชวรรค์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุด คือด้านแรงจูงใจ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และลำดับสุดท้ายคือ ด้านกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เนื่องจาก โรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราชวรรค์อนุกุล) เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตดินแดง เปิดสอน ตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งหมด 3,148 คน ผู้บริหาร 5 คน ครูประจำการ 141 คน มีความพร้อมในด้านของงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างกว้างขวาง เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของทีมงานให้เกิดการทำงานอย่างคล่องตัว การสร้างทีมงานเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในการแสวงหากลยุทธ์และวิธีการเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาทีมงานให้เกิดการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ได้มากที่สุด ดังที่ สุนทร พลวงค์ (2551, หน้า 47) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทีมงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานงานร่วมมือร่วมใจกันการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาออกมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไข ให้กลุ่มบุคลากรภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนเองปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึงพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ และนักวิชาการอีกท่านหนึ่งท่านคือ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2550, หน้า 37-39) ได้กล่าวไว้ถึงประโยชน์ของทีมงาน ไว้ว่าการตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่า และแก้ปัญหาได้

อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ จากการที่เขาได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่มการแสดงออกของอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มแข็งสูงกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่ม เนื่องจากการได้มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน การจัดข้อขัดข้องหรือความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า เมื่อได้อยู่ร่วมกันในกลุ่มการจัดการกับอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคมไม่มีค่านิยมของสังคมไม่มีกฎระเบียบหรือกติกาของสังคม ความเจริญก็เกิดขึ้นไม่ได้เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้วแต่ได้รับการอบรมหล่อหลอมเกลารื้อหรือหล่อหลอมจากสังคมทั้งสิ้น และถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างคนเราแล้ว กลุ่ม ทีม และองค์การทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกป้อง สิงห์คู่ (2550, หน้า 111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ยโสธร เขต 2 จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาทีมงานโดยภาพรวม รวมทั้ง 12 ด้าน คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยายการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผยบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย แลผลการประเมินผลด้วยตนเองมีการพัฒนาในระดับมากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานที่โรงเรียนต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำ ครูในโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจของครูต่อการการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และสามารถจูงใจลูกทีมได้อย่างดี เพื่อที่จะทำให้ผลงานได้บรรลุตามผลและตามเป้าหมายที่กำหนดและสำคัญลูกทีมจะต้องมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อำนวย ทองโปรง (2558, หน้า 1) คำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” หากพิจารณาแล้ว มีลักษณะความสำคัญต่างกันคือ “ผู้นำ” เป็นลักษณะการดำรงตำแหน่งภายในกลุ่มที่มีสมาชิกร่วมกัน

ปฏิบัติงาน ขณะที่ “ภาวะผู้นำ” จะเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติงานภายในองค์กร หรือหน่วยงาน กิตติ ดยัคคานนท์ (2530 , หน้า 13 อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง , 2558 , หน้า 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มุ่งใจหรือใช้อิทธิพลกับผู้อื่น หรือผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการโดยกระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อซึ่งกันกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้

1.2 ด้านความร่วมมือ ครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขต ดินแดง กรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ความร่วมมือเกิดจากความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง การทำงานร่วมกับคนอื่นในทางต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งทำงานช่วยเหลือซึ่งกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน อัญชลี โพธิ์ทอง (2557, หน้า 122) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง ความร่วมมือการมีส่วนร่วมในบางสิ่งบางอย่าง บางอย่าง รวมถึงความรับผิดชอบด้วย การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ทางสังคม หรือของกลุ่ม ผลการเห็นพร้อมต้องกันเรื่องความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพร้อมต้องกันจะต้องมีมากพอจนเกิดกสาร์ริเริ่มทำโครงการปฏิบัติการเหตุผลเบื้องต้นแรกที่บุคคลต้องตระหนักคือ ปฏิบัติการจึงเป็นตัวนำไปบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้

วิลาวัณย์ จันทร์ไข่ และทิพย์พัฒน์ สันตะวัน (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 พบว่าในภาพรวม ปัญหาการพัฒนาทีมงานอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายได้ พบว่า ปัญหาพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในระดับสูงสุด ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม รองมา ได้แก่ การสื่อสาร ในการทำงานเป็นทีม และปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงาน

ที่เป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่ทำงานที่เป็นระบบเป็นการทำงานอย่าง มีขั้นตอนหรือมีระบบการทำงานเพื่อค้นหาความรู้หรือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆเรียกขั้นตอนของการ ทำงานว่าวิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1) ระบุปัญหา 2) ตั้งสมมุติฐาน 3) ทดลอง 4) สรุปผล อารีย์ พันธมณี, (2541, หน้า 6) การเรียนรู้เทคนิคหรือกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นการ ย่นระยะทางของชีวิต ประหยัดเวลา และถึงเส้นชัยได้เร็วกว่า หลายองค์การเรามักพบว่า บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากัน จะเห็นว่าส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีนิสัยที่ไม่ค่อยเหมาะสมหรือ นิสัยไม่ค่อยดีในการทำงาน เช่น ชอบทำงานพลัดวันประกันพรุ่งเกียจคร้าน ขาดความอดทนที่จะรอคอย วิตกกังวลถึงความล้มเหลว ไม่พอใจกับการถูกตำหนิจากนายมีความขัดแย้งในหน่วยงาน จึงควรพัฒนา นิสัยที่ดีเพื่อการทำงานให้มีความสุขด้วย

1.4 ด้านแรงจูงใจ ครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีม ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ดังที่ ชนิศรา ศิลานุกิจ. (2558. หน้า 30) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานแบ่ง ได้ 2 รูปแบบ คือ เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความ เจริญก้าวหน้า โอกาส และความยอมรับต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงานเชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงานไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่เน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจ

1.5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ครูโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขต ดินแดง กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการทำงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ ในองค์กร แต่ถ้ากล่าวอย่างจำเพาะเจาะจงแล้ว หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก คติฐาน (Assumption) ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐาน (Norms) และค่านิยม (Value) ดังที่ ศิริพงษ์ เสาภายน (2558. หน้า 51) ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะที่ชัดเจนของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ พฤติกรรมที่แสดงออก ประจำและสังเกตได้ (Observed Behavioral Regularities) เมื่อสมาชิกในองค์กรได้พบปะ หรือ ปฏิสัมพันธ์กัน จะมีการใช้สิ่งต่างๆต่อไปนี้เหมือนกัน ได้แก่ ภาษา ค่านิยม ประเพณี หรือพิธีการที่ คล้ายคลึงกันและปฏิบัติตามๆกัน บรรทัดฐาน (Norms) เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมในกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ร่วมกัน บรรทัดฐานเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมเพื่อให้ผลการปฏิบัติเป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของของ บุคลากรในองค์กร ค่านิยมที่เด่นชัด (Dominant Value) องค์การสนับสนุนและคาดหวังในสมาชิกของ

องค์การเสนอคำนิยามหลัก เป็นต้นว่าโรงเรียนที่มีความต้องการให้ครูและนักเรียนมีประสิทธิภาพสูง อัตราการขาดเรียนและหยุดเรียนกลางคันน้อยและประสิทธิภาพการบริหารงานสูง ปรัชญา (Philosophy) เป็นแนวโน้มทำให้เกิดความเชื่อว่าบุคลากรจะได้รับการกระทำอย่างไร โรงเรียนต่างๆก็มีข้อความแสดงปรัชญาและพันธกิจของโรงเรียนนั้นๆ กฎกติกา (Role) เป็นข้อตกลงที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้ระเบียบ กฎเกณฑ์และปฏิบัติตามจะทำให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ ความรู้สึก (Feelings) เป็นบรรยากาศโดยรวมในองค์กรทางกายภาพ และวิธีที่คนในองค์กรจะได้พบปะกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการบริหารการศึกษาในหลายๆ ด้าน เป็นต้นว่า โครงสร้างของ องค์กรหรือองค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีระบบ เกิดการทำงานเป็นทีมจนเกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรใน โรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ไม่มีการแบ่งระดับ ความสำคัญและมีความเท่าเทียมเสมอกันในเรื่องเพศ แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็น สำคัญ ยอมรับและให้เกียรติ เป็นกัลยาณมิตรอยู่แบบพี่น้อง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจ ของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อ่อนนุช) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้ เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่มีผลต่อความสามัคคี ทำงานร่วมกันทำให้การปฏิบัติงาน ร่วมกันต้องพึงพาอาศัยประสบการณ์ที่ถ่ายทอดจากครูรุ่นพี่สู่ครูน้อง การสอนงาน ความสามารถและ ความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแบ่งงานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ครูในกลุ่มวิชาเอกเดียวกันทำงานง่ายขึ้น และเข้าในในงานที่ได้รับมอบหมาย นำไปสู่การสร้างทีมงานเกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ดังที่ สุนทร พลวงศ์ (2551, หน้า 47) ได้ กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นั้น ต้องมีการแบ่งทีมงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความ

ถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานงานร่วมมือร่วมใจกันการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมที่เกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไข ให้กลุ่มบุคลากรภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำ โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นผู้นำ ความกล้าแสดงออก พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี
2. ด้านความร่วมมือ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมความร่วมมือ ให้เกิดกระบวนการการทำงานอย่างเป็นระบบช่วย เหลือซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง การทำงานร่วมกับคนอื่นในทางต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน
3. ด้านกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ การที่ทำงานอย่างมีขั้นตอนหรือมีระบบการทำงานเพื่อค้นคว้าหาความรู้หรือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เกิดระบบงานที่เป็นปัจจุบัน
4. ด้านแรงจูงใจ เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาส และความยอมรับต่อหน้าที่ในการทำงานของครู
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเคารพตามลำดับอาวุโส ความรักความกลมเกลียวกันฉันพี่น้อง ความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันฉันญาติ การเลื่อนตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถประกอบกับความอาวุโส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อครูในการสร้างทีมงานคุณภาพ ในโรงเรียนในสำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการสร้างทีมงานในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล)

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญจรัส และภัทรพล มหาจันทร์. 2553. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชนิสรา ศิลาบุญกิจ. 2558. **มนุษย์สัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง
- ปกป้อง สิงห์คู่. 2550. **การพัฒนาทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ยโสธร เขต 2 .** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิวัฒน์ จันทร์ไข และทีปพัฒน์ สันตะวัน. 2558. **แนวทางการพัฒนาทีมงาน ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. 2551. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนทร พลวงศ์. 2551. **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าเสาอดอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**
- อารีย์ พันธุ์ณี. 2541. **กลยุทธ์สู่ความสุขและความสำเร็จในการทำงาน.** กรุงเทพฯ.