

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37

รุ่งโรจน์ ศรีบรรลือ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่า t-test แบบ Independent ส่วนที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์โดยค่า One way analysis of variance เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม และด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 37 รายงานพบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ และการตัดสินใจ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำในทีม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู สภาพการทำงานเป็นทีม

บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ บุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่เป็นส่วนหนึ่งในสังคมโลกต้องมีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองและองค์กรของตน สามารถดำรงอยู่ในสภาวะสังคมโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงได้ การที่บุคคลและองค์กรจะสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างผู้ชนะและประสบความสำเร็จในกิจการทั้งปวงภายใต้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมากมาหลายนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลและองค์กรต้องมีแนวคิด เทคนิควิธีการหรือมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารต้องสามารถบริหารบุคลากร พนักงานหรือทีมงานภายในองค์กร ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานและทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนการทำงาน แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้งานและกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จ อีกทั้งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการนำให้ทีมประสบผลสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในทุกองค์กร และเป็นประโยชน์สูงสุด

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน สถานศึกษาจะต้องจัดการบริหารการจัดการศึกษาหรือการบริหารองค์กรทางการศึกษาได้ส่งเสริมแนวทางการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งทีประกอบด้วยคณะทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือในการทำงานของผู้บริหารและคณะครู ที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งก็ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการคือการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพราะเป็นสถาบันที่ถ่ายทอดความรู้และสรรพวิทยาการต่างๆแก่เยาวชนให้สามารถไปแข่งขันกับอารยประเทศได้ ดังนั้นสถานศึกษาควรนำเทคนิค

การทำงานเป็นทีมมาช่วยในการพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีปฏิสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในทีม มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

จากหลักการและเหตุผล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ถึงสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่เมื่อ อีกทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์สอน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการนำแนวคิดมาใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีทิศทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งการทำงานเป็นทีมและพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถที่จะทำงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จ มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง และพร้อมที่จะขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์สอน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 140 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 103 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling)

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์สอน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการทำงาน 2. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม 4. ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม 5. ด้านภาวะผู้นำในทีม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ที่สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด คือ 5,4,3,2 และ 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 5 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์สอน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test แบบ (Independent)

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามประสบการณ์สอน ใช้การวิเคราะห์โดยค่า One-way analysis of variance

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนในสังกัด โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 และได้วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ในภาพรวมและรายด้าน

ที่	ตัวแปรตาม	ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม	3.75	0.21	มาก
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม	3.73	0.21	มาก
3	ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.74	0.23	มาก
4	ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม	3.70	0.26	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำในทีม	3.73	0.20	มาก
	รวม	3.73	0.20	มาก

จากตาราง 1 พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามเพศ

เนื้อหาารายด้าน	เพศชาย n = 47		เพศหญิง n = 56		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม	3.74	0.22	3.76	0.22	-0.334	.739
ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม	3.71	0.22	3.75	0.20	-0.955	.342
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	3.72	0.23	3.76	0.28	-0.807	.421
ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม	3.67	0.24	3.73	0.27	-1.246	.216
ด้านภาวะผู้นำในทีม	3.71	0.21	3.75	0.20	-1.085	.280
รวม	3.71	0.20	3.75	0.20	-1.002	.319

จากตาราง 2 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 จำแนกตามประสบการณ์สอน

ข้อความ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	1.396	.252
	ภายในกลุ่ม	4.569	100	.046		
	รวม	4.697	102			
ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม	ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.113	2.685	.073
	ภายในกลุ่ม	4.199	100	.042		
	รวม	4.424	102			
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.360	2	.180	3.704	.028*
	ภายในกลุ่ม	4.864	100	.049		
	รวม	5.225	102			
ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	1.576	.212
	ภายในกลุ่ม	6.418	100	.064		
	รวม	5.225	102			
ด้านภาวะผู้นำในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.123	2	.062	1.505	.227
	ภายในกลุ่ม	4.094	100	.041		
	รวม	4.217	102			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.194	2	.097	2.563	.082
	ภายในกลุ่ม	3.794	100	.038		
	รวม	3.989	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำในทีมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ตาราง 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม จำแนกตาม
ประสบการณ์สอน

ประสบการณ์สอน	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	3.65	3.69
น้อยกว่า 5 ปี	3.65		
6 – 10 ปี	3.69		
มากกว่า 10 ปี	3.79		

จากตาราง 4 จากผลการทดสอบปรากฏว่าไม่มีค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม ตามลำดับ

1.1 ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือสถานศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ประเด็นปัญหาในงานเพื่อกำหนดกลยุทธ์ และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ประเด็นปัญหาในงานเพื่อกำหนดกลยุทธ์

1.2 ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม รองลงมาคือสมาชิกในทีมมีความเคารพในสิทธิและไม่ก้าวร้าวหน้าที่ของกันและกัน ทีมงานมีการทำงานร่วมกันของสมาชิกจนบรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม สมาชิกใน

ทีมมีการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกในทีมเท่าเทียมกัน สมาชิกในทีมมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นพ้องต้องกัน

1.3 ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็น ทีม ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย หัวหน้าทีมให้สมาชิกในทีมมีส่วนช่วยคลี่คลาย ความตึงเครียด และความขัดแย้ง ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของทีม มีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในลักษณะเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถซักถาม ได้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย มีการช่วยกันระดมความคิดเห็น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกในทีม สมาชิกในทีมมีความเห็นอกเห็นใจและให้ความสำคัญต่อกัน ทีมงานมีการสื่อสารด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารถูกต้อง สมาชิกในทีมมีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงานเสริมสร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

1.4 ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็น ทีม ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกในทีมมีความรักความผูกพันทางจิตใจมีความเห็นใจและห่วงใยกัน สถานศึกษามีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับทีมงานทุกคน สมาชิกในทีมมีความสามัคคีกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทีมงานนำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถให้กับสมาชิกในทีม ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิก มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามความเหมาะสมความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องโดยไม่หวาดระแวงกัน ทีมงานมีการติดตามผลและประเมินผลในการบริหารทีม

1.5 ครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ด้านภาวะผู้นำในทีมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผู้นำทีมสามารถถ่ายทอดหรือแนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผู้นำทีมมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในงาน ผู้นำทีมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้นำทีมเป็นแบบอย่างในการทำงานเป็นทีม ผู้นำทีมมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้นำทีมมีความเอื้ออาทร ใส่ใจทุกข์สุขของสมาชิกในทีมอย่างเสมอภาค ผู้นำรับฟังปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ผู้นำทีมมีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้นำตัดสินใจเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำส่งเสริมการพัฒนาเป็นทีม

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 เมื่อจำแนกรายด้านมีผลดังนี้ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำในทีม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำในทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการ

วางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีให้กับบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำการดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและสมาชิกในทีมมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญากร อุคนัน (2552, หน้า 73) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางของทีมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าการกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางของทีมเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิญา ฟองมี (2554, หน้า 103) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ และ โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กร ระดับปฏิบัติการให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ตามนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม และรูปแบบการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญากร อุคนัน (2552, หน้า 73) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารหรือสมาชิกในทีมงานจะต้องช่วยกันส่งเสริมบรรยากาศของการสนับสนุนการยอมรับและการเปิดเผยข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นสนับสนุนการทำงานเป็นทีมมากกว่าการซึ่งสอดคล้องของ จันทรานี สงวนนาม, 2545 (อ้างอิงใน ปัญญากร อุคนัน, 2552 หน้า 76) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ คริส อากีริส ซึ่งกล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์ประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นว่าการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ทำให้สมาชิกยอมรับ เกิดความไว้วางใจกันและเกิดความผูกสัมพันธ์กันมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหาร ได้นำเอาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา พึ่งเจียม (2557, หน้า 56) พบว่าการทำงานเป็นทีมต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการผ่อนคลายความเครียดของทีมและช่วยสร้างความสนุกสนานให้กับทีม สมาชิกทีมงานควรช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และสมาชิกมีความร่วมมือในการทำงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาร์เลย์และสโตนเนอร์ (Farley & Stoner, 1989, p. 48 อ้างอิงใน ปรีชา พึ่งเจียม.2557) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ของผู้บริหารทางการพยาบาล พบว่า ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะ และการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้ และการสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมได้รับรู้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จเนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน เป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์กรสำหรับโครงการวางแผนหรือ วางเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวกมีการแจ้งข่าวสาร ให้สมาชิกในทีมทราบวัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงสมาชิกต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีมสามารถบริหาร ความขัดแย้งภายในทีมได้ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างกัน ของบุคคลในทีม

1.4 ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในสหวิทยาเขตนาเคนทร์ได้มีการมอบหมายงานที่รับผิดชอบและมอบหมายบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้สอดคล้องกับความถนัดและความสามารถอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญากร อุดนัน (2553, หน้า 79) พบว่าการกำหนดบทบาทจะส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อเป้าหมายของทีมสามารถวิเคราะห์หาข้อสรุปและนำความคิดเห็นของทีมงานไปปฏิบัติ และสอนสมาชิกในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ

1.5 ด้านภาวะผู้นำในทีม จากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 37 พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขต นาเคนทร์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียน เป็นผู้กำหนดภารกิจและเป้าหมาย กำหนดคุณศาสตร์ และทิศทาง กำหนดบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยอาศัยบุคลากรคือครู ร่วมกัน ปฏิบัติงานในด้านต่างๆของโรงเรียน อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดี มีทักษะประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 73) พบว่าการทำงานเป็นทีมในด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากโดยคณะครูในโรงเรียนคณะครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน คณะครูในโรงเรียนให้ความตระหนักว่า ทุกคนมีความเสมอภาคกันในการทำงาน และ คณะครูในโรงเรียนเคารพในบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของ เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา พึ่งเจียม (2557, หน้า 61) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ใน ภาพรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ แพดเกตต์ (Padgett, 1991, p. 24 อ้างอิงใน ปรีชา พึ่งเจียม.2557 หน้า 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับภารกิจบริหารบุคลากร โดยตั้งสมมุติฐานขนาดของโรงเรียนในรัฐจอร์เจีย (Georgia) มีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียนด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด และโครงสร้างขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการบังคับบัญชาภารกิจการบริหารบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนกับการบังคับบัญชาของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการเลือกสรร การมอบหมายงาน และการประเมินบุคลากรไม่แตกต่างกัน มีทักษะต่อกระบวนการบริหาร บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิชาติ ไตรธิเสน (2550) ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า สภาพของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน แม้ว่าในรายด้านจะพบว่าพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตามผู้วิจัยได้ทำการ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการไว้เนื้อเชื่อใจและยอมรับนับถือกันในตัวข้อเรื่องสมาชิกทีมงานให้ความเคารพ และยอมรับในความคิดเห็นของสมาชิกร่วมทีมด้วยความจริงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ อารีย์ แจ่มสิน (2551) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการเคหะ ทำทราชมิวต์อุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้วิธีการศึกษาสถานภาพของ ครูผู้สอนและการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมสมาชิกในทีมและการจัดการทีมเป็นการศึกษาในเชิงสำรวจกับกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนการเคหะท่าทราย จำนวน 68 คน พบว่าครูในโรงเรียนการเคหะท่าทรายมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากจำแนกเป็นด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกในทีมและด้านการจัดการทีม

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงและเพศชายต่างมีความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และทักษะในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน อาจเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี และทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเดียวกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพคล้ายๆกัน อีกทั้งต่างมีความคิด ความรู้สึก ทักษะความต้องการ พฤติกรรม การแสดงออก วิธีการปรับตัววิธีการแก้ปัญหาและการจัดการกับความเครียด วิธีสร้างความผูกพัน วิธีการสื่อสาร รวมถึงวิธีการแสดงออกซึ่งความรักที่ตรงกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของนันทิญา ฟองมี (2554, หน้า 70) ซึ่งพบว่า ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งและฝ่ายงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตนาเคนทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม จำแนกตามประสบการณ์สอน รายด้านพบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าแต่ละโรงเรียนมีบริบทที่แตกต่างกันทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ส่วนด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ และด้านภาวะผู้นำในทีมไม่แตกต่างกันทางสถิติ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์สอนมาก มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีประสบการณ์สอนมาก มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีการรับรู้ในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างไรระบบ ใช้ประสบการณ์ และทักษะในการแก้ปัญหาได้ดี และรวดเร็ว ถูกต้อง ทั้งนี้จึงทำให้มีระดับการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์สอนน้อย ขณะเดียวกันครูมีการปรับตัวในการทำงานให้เหมาะสมกับปัจจุบัน รู้บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน

และฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ ,2542 (อ้างอิงในสุมิตรา ทับทิม, 2554 หน้า 117) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางของทีม ควรมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ มีการประเมินผลความสำเร็จของงาน นำผลความสำเร็จจากการปฏิบัติตามเป้าหมายไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและการตัดสินใจของทีม ทางโรงเรียนควรมีมาตรการในการส่งเสริมให้ผู้ปกครองหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจ การตัดสินใจ โดยอาจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ปกครองเพื่อเข้ามาทำหน้าที่ร่วมกับทางโรงเรียน

3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดความสามัคคีกันในโรงเรียน และให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันให้มากขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมมากขึ้น และมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

4. ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของทีม ควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อความชัดเจนของ ขอบเขตหน้าที่ในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด ซึ่งหมายถึงเห็นด้วยที่สุดในด้านการแบ่งขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กร หรือผู้บังคับบัญชาควรมีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนรวมทั้งแจ้งให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบ และทำความเข้าใจในขอบเขตการทำงานของตนเองด้วย

5. ด้านภาวะผู้นำในทีม ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆควรให้การสนับสนุนในเรื่องเหตุผลที่เหมาะสมและมีความเป็นธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนยอมรับเหตุผลของกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บூค พอยท์.

นันทิญา ฟองมี. (2554). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับกรอบองค์กร. กรุงเทพฯ การศึกษา.
- ปัญญากร อุดนัน. (2553). การสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.บ. มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ปรีชา พึ่งเจียม. (2557). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส อ.เมืองตรวด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). พฤติกรรมขององค์กร. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท ภาควิชาการบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สุมิตรา ทับทิม. (2554). การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อภิชาติ ไตรธิเสน. (2550). สภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีย์ แจ่มสิน. (2551). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการเคหะท่าทราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.