

แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*
GUIDELINES FOR TEAMWORK IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

นันทน์ภัส พิมพกรกิตกุล

Nannapat Pimkornkitikul

เบญจพร ชนะกุล

Benchaporn Chanakul

สุเวศ กลับลศรี

Suwes Klubsri

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail: nannapat2212pae@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ในการทำงานเป็นทีมควรมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูมีการเปิดเผยข้อมูล

* Received 22 March 2022; Revised 28 August 2022; Accepted 11 December 2022

ข่าวสาร มีการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่องาน และสามารถวิจารณ์ข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ตำแหน่งใด มีการประสานงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการระดมความคิดเพื่อช่วยแก้ปัญหา มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

คำสำคัญ: แนวทางการทำงานเป็นทีม, การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

This research aimed to 1) study how to work in a team in educational institutions, 2) compare working as a team in educational institutions classified by position, work experiences, and school size, and 3) study the guidelines on teamwork development in educational institutions. The sample group was 327 administrators and teachers. The research instrument was a five-rating scales questionnaire and focus group discussion. The statistics used for data analysis were percentage, average, standard deviation, value testing, and content analysis.

The research showed that;

1. The teamwork guidelines in educational institutions were at a high level overall and in each aspect.

2. The overall comparison results on the guidelines for teamwork development in educational institutions and each aspect were similar. However, classifying by school size, the results overall and each aspect were different at the statistical significance of .05.

3. Based on data analysis gained from the focus group discussion, guidelines for teamwork development in educational institutions were as follows: it should encourage administrators and teachers to open their information, listen to each other opinions on their tasks, and be able to criticize the weak points to improve their work. Moreover, it should encourage personnel to cooperate in operating, regardless of their positions, cooperate every time before working, brainstorm ideas to solve problems, improve work efficiency, and change management methods to have efficiency all the time.

Keywords: Guidelines for teamwork, Teamwork in educational institutions, Teamwork

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้นช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำนายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมาก การพัฒนาประเทศในระยะยาวก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนามนุษย์ในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับการศึกษาคุณภาพ การศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ ทิศทางในการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ มีขีดความสามารถในการแข่งขันและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนได้นั้น ประชากรในประเทศ หรือเรียกได้ว่ามนุษย์นั้นเป็นปัจจัยหลักโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความสามารถสร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองเพื่อพัฒนาสังคมในกรอบความร่วมมือทุกด้าน ร่วมกันคิดทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งก็เป็นผลงานมาจากการทำงานเป็นทีมนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน และเป็นพลังที่ขับเคลื่อนการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร บริหารงานโดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีม โดยเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของครูก็จะทำให้ครูในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็เกิดขึ้นมีความเอื้ออาทรต่อกันปัญหาต่าง ๆ ก็จะน้อยลงและหมดไปในที่สุด ซึ่งในส่วนของบรรยากาศการทำงานเป็นทีมก็มีความสำคัญเช่นกัน อำนาจ

วัดจินดา กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม สามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้นผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเหล่านี้ให้เกิดเป็นพลังความหลากหลาย ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความเชื่อค่านิยม เป้าประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และความต้องการทางสังคม รวมทั้งบทบาทของทีมงานจะมีความสำคัญยิ่งในองค์กร ยุคสมัยใหม่เนื่องจากจะเป็นเวทีของการตัดสินใจที่สำคัญ การเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยัน โดยใช้เทคนิคของการสนทนา การอภิปราย การบริหารทีมงานและการบริหารโครงการเข้ามาช่วยซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิภาพสูงสุด

การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพเห็นพ้องต้องกันในการกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมเป็นสำคัญ จึงส่งผลให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจ มีความผูกพันกันเป็นการช่วยเพิ่มพูน การยอมรับนับถือต่อกัน ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่ายงาน บางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิด ทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และถ้าหากว่าทีมงานได้ผ่านการเตรียมตัว การฝึกฝน โดยมีการทำงานร่วมกันจนเกิดความชำนาญการทำงานและมีการประสานงานที่ดี สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสามัคคี มีการร่วมมือกันมากกว่าการที่สมาชิกแต่ละคนจะแยกกันทำในบทบาทของตนเอง พยายามที่จะแสดงความโดดเด่นของตนเพียงคนเดียว โดยไม่สนใจสมาชิกอื่นในทีม จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานหรือองค์กรขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมโนบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เน้นจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง พัฒนาคุณภาพผู้เรียน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่พิเศษและสังคมพหุวัฒนธรรมมีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) ปลูกฝังให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับและทุกประเภทให้มีความมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ เพื่อให้พัฒนาผู้เรียน มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกัน คัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียน และสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพียงพอ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับนำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์ เพื่อให้สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ และความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, 2562)

จากความเป็นมาสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย ทักษะด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกันและการยอมรับนับถือ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง

วางแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. ศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,111 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 327 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากร และได้รับการตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้าตอบแบบสอบถามที่กำหนดไว้ทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตอนที่ 3 แบบสอบถาม ความคิดเห็นเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2563 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open - Ended Form) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยคำถามจะถูกถามในรูปแบบของการปฏิสัมพันธ์แบบต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสพูดคุยและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระระหว่างผู้ร่วมวิจัยหรือผู้เข้าร่วมด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) หาค่าสถิติ ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) การเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าทดสอบ (T-test) แบบ Independent Simple จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าทดสอบ (F-test) ทำสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างต้องทดสอบภายหลังโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) และ 4) การสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุดคือ มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้ รองลงมา มีการโต้ตอบอภิปรายแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล มีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายสามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง และรวมทั้งมีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว

1.2 ด้านการร่วมมือ แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก มีการเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาคำถาม การปฏิบัติ การมีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด มีการร่วมมือการจัดทำแผนปฏิบัติ

การประจำปี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจ มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง และมีการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 ด้านการประสานงาน แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีมีการรายงานผลและการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และระดับมากได้แก่ มีการร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ใหม่ มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีการนำความคิดมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จมีการร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยระดับมากคือมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อการพัฒนา มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมและมีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

2. จากการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน สรุปผลการวิจัยดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 ในด้านการติดต่อสื่อสารมีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 18.54) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา (ร้อยละ 13.48) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารและครูควรร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (ร้อยละ 11.24) ด้านด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนการประสานงานที่เหมาะสมหลากหลายวิธี (ร้อยละ 10.67) ด้านการร่วมมือผู้บริหารและครู สามารถร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ตำแหน่งใด (ร้อยละ 10.11)

3. จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2 สรุปผลการวิจัยดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร ต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมา อย่างทั่วถึง ควรมีการเปิดโอกาสรับฟังการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่องาน และสามารถวิจารณ์ข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านการร่วมมือ แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้านการร่วมมือ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงว่าจะกลุ่มใดอยู่ตำแหน่งใด และมีการอธิบายคลายข้อสงสัยอย่างชัดเจนในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการประสานงาน แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้านการประสานงานต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการประสานงานทำความเข้าใจทุกครั้ง ก่อนการปฏิบัติงานและมีมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนการประสานงานที่เหมาะสมหลากหลายวิธี

3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมในการระดมความคิดเพื่อช่วยร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารควรมีการนำความคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีการจัดการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและควรมีปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้งานมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก ประกอบกับการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา จึงทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาและลงมือปฏิบัติร่วมกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559)

2. จากการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน มีประเด็นที่ได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลเปรียบเทียบเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารและครูจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการแสดงความคิดเห็นในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน การมีส่วนร่วมให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เช่น ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ ไชยสิทธิ์ ได้ศึกษา สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (ธีระ ไชยสิทธิ์, 2555)

2.2 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้น ไม่ว่าจะมีความประสงค์การปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนจะมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารต่างมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกันว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ คำสามารถ ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ประพันธ์ คำสามารถ, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชุกรองคริต ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าพนักงานครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน (มัลลิกา วิชุกรองคริต, 2553)

2.3 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กและขนาดใหญ่จะต่างกัน สถานศึกษาขนาดเล็กมีโอกาสในการสื่อสาร พูดคุยมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้ทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และมีความสามัคคีในกลุ่ม มีความไว้วางใจกัน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันจึงไปอย่างราบรื่น มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว โสมศรีแพง ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (แสงดาว โสมศรีแพง, 2556)

2.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ในด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารและครูควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมาอย่าง ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารและครู สามารถร่วมมือกันในการ

ปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ตำแหน่งใด ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารและครูควรร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนการประสานงานที่เหมาะสมหลากหลายวิธี และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา โดยทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากทุกด้านของทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความสำคัญและจำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติทัช เขียวฉะอ่อน และธีรวัฒน์ จันทิก ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน การทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการการทำงานเป็นทีม และต้องมีผู้นำทีมที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ดี (กิตติทัช เขียวฉะอ่อน และธีรวัฒน์ จันทิก, 2560)

3. จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (focus-group) เกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมา อย่างทั่วถึง ควรมีการเปิดโอกาสรับฟังการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่องาน และสามารถวิจารณ์ข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านการร่วมมือ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถร่วมมือกันในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงว่าจะกลุ่มใดอยู่ตำแหน่งใดและมีการอธิบายคลายข้อสงสัยอย่างชัดเจนในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน ด้านการประสานงาน ต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการประสานงานทำความเข้าใจทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงานและมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนการประสานงานที่เหมาะสมหลากหลายวิธี ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมในการระดมความคิดเพื่อช่วยร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารควรมีการนำความคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีการจัดการอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและควรมีปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้งานมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา โดยผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาทั้งที่เป็นหลักการและวิธีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ผู้บริหารและครูวางแผนในการร่วมกันทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกรวิภา งามวุฒิมังค์ การศึกษาความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็น 6 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีมอยู่ในระดับมาก (กรวิภา งามวุฒิจวงศ์, 2559)

สรุป

แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ควรมีการพัฒนาไปพร้อมกันในทุกด้าน เนื่องจากทุกด้านเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม โดยทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการที่หลากหลาย มีการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และจัดให้บุคลากรได้ศึกษาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการร่วมกันปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้มีโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
2. ควรวางแผนการนำข้อมูลจากการวิจัยที่ได้ไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

เอกสารอ้างอิง

กรวิภา งามวุฒิจวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน และธีรวัฒน์ จันทิก. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 355-370.

- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มัลลิกา วิชุกรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน งานนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. นครศรีธรรมราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- แสงดาว โสมศรีแพง. (2556). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- Krejcie, R. V. & Morgan D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Scillities. Education and Phychological Measurement, 30(3), 607-610.