



## Quality Team of Teachers at the Kut Kwang Non Sa-ard Network Center Hong Ruea District under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5

**Authit Nonthanam<sup>1\*</sup> & Witoon Thacha<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Isan Campus, Thailand

<sup>2</sup> Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Isan Campus, Thailand

<sup>3</sup> Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Isan Campus, Thailand

\* Corresponding author. E-mail: n.authit34@gmail.com

### Abstract

This research aimed: 1) to Study the quality team of teachers in the Kudkwang-Nonsa-at network center, Nong Ruea District, under the jurisdiction of the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5; and 2) to Compare the quality team of teachers in the Kudkwang-Nonsa-at network center, Nong Ruea District, under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, based on gender, educational level, and work experience. The sample group consisted of teachers at the Kudkwang-Nonsa-at network center in Nong Ruea District, under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. A total of 88 questionnaires were returned, representing 92.63% of those distributed. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequencies, percentages, means, standard deviations, t-tests, and one-way analysis of variance. The research findings revealed that: 1) The overall level of the quality team of teachers in the Kudkwang-Nonsa-at network center, Nong Ruea District, under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, was at a high level, with a mean score of 4.31. When ranked from highest to lowest mean scores, the results were: use of technology (4.35), problem-solving (4.32), teamwork (4.32), and communication (4.25). 2) The comparison of the quality team of teachers in the Kudkwang-Nonsa-at network center, Nong Ruea District, under the Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, based on gender, educational level, and work experience, showed no statistically significant differences at the 0.05 level.

**Keywords:** Quality Team, Network Center, Teacher



## ทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

อุทิศ นนทะนำ<sup>1\*</sup> และวิบูล ทาชา<sup>2</sup>

- 1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตอีสาน
  - 2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตอีสาน
  - 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตอีสาน
- \* Corresponding author. E-mail: n.authit34@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.63 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี, ด้านการแก้ปัญหา, ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35, 4.32, 4.32, และ 4.25 ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ทีมงานคุณภาพ, ศูนย์เครือข่าย, ครู

### บทนำ

การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์กร รู้สึกว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้องค์กรประสบความสำเร็จร่วมกันนั้น การดำเนินงาน ขององค์กรจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ทีมงานจะ ช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และ กระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ความสามารถของผู้บริหารในการ จัดการควบคุมบรรยากาศในองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึก ให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม



เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น (ปองปรัชญ์ ปือราแง, 2554)

การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกัน โดยทุกคนในทีมต้องมีการประสานงานกันในส่วนต่างๆ มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนปัญหา เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาเหล่านี้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มคนหลายคนเข้ามาด้วยกัน ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของคนมีจำกัด การรวมความสามารถของทุกคนมารวมกัน จึงเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งมีการทำงานร่วมกันจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้น ปัจจุบันในทุกองค์กรจะมีการทำงานเป็นทีมนำมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งไหน ก็ต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่น ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมการแตกต่างกัน แต่ก็ต้องมีการประสานงานในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมกันทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจากปัจจุบันที่สังคมและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กร หรือพนักงาน ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านการทำงานร่วมกัน ความรู้ความสามารถ ความคิดต่างๆ ซึ่งการที่มีทีมการทำงานที่ดี ทำให้งานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด อย่างไรก็ตาม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงได้ แต่ก็ไม่ใช่ทุกองค์กรที่จะเติบโตจากการนำรูปแบบทีมที่มีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ อาจด้วยพื้นฐานของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งด้านค่านิยมหรือวัฒนธรรม (รณกร สุวรรณกลาง, 2557)

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพบริบทในการทำงานของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในด้านการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ และครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีม ความคิดเห็นที่สับสนมีความเข้าใจคนละเรื่องในการทำงานเป็นทีม เป็นเพราะผู้บริหารขาดความเอาใจใส่และขาดการใช้ทักษะการบริหารทีมงานอย่างสูง จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ว่าครูผู้สอนมีการทำงานเป็นทีมอย่างไร ทั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูล เพื่อส่งเสริมให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นผลดีแก่องค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน



## สมมติฐานการวิจัย

เพื่อตรวจสอบคำถามการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติที่มงานคุณภาพของครูแตกต่างกัน
2. ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติที่มงานคุณภาพของครูแตกต่างกัน
3. ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อที่มงานคุณภาพของครูแตกต่างกัน

## หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่มงานคุณภาพของครู เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับที่มงานคุณภาพของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่มงานคุณภาพของครู โดยยึดแนวคิดของอริศขรา อุ่มสิน (2560) สมุทร ชำนาญ (2554), จีรชา ใจเปี่ยม (2552), สมชาติ กิจยรรยง (2552), ธร สุนทรายุทธ (2551), สุวัฒน์ อินทวงศ (2550), สุวัฒน์ อินทวงศ (2550), สุวัฒน์ อินทวงศ (2550), ยงยุทธ เกษสาคร (2549), วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549), และ สุนันทา เลาหนันท์ (2540) โดยผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จึงสรุปองค์ประกอบที่มงานคุณภาพของครู ได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การแก้ปัญหา 3) การทำงานเป็นทีม 4) การใช้เทคโนโลยี ดังภาพที่ 1

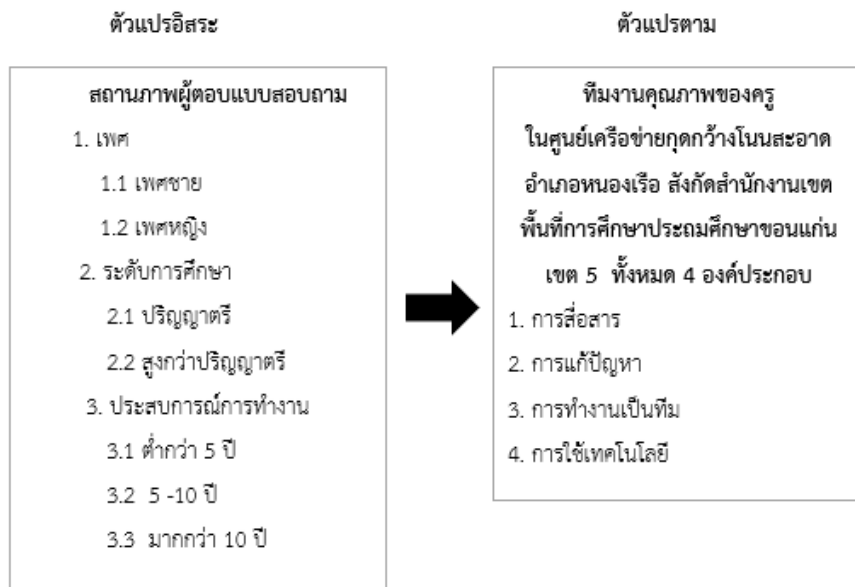


ภาพที่ 1 องค์ประกอบที่มงานคุณภาพของครู

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบที่มงานคุณภาพของครู จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า ที่มงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การแก้ปัญหา 3) การทำงานเป็นทีม 4) การใช้เทคโนโลยี



จากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตัวแปรตาม ได้แก่ ทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการแก้ปัญหา 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้ โดยยึดแนวคิดของ อริศขรา อุ่มสิน (2560) สมุทร ชำนาญ (2554), จีรชา ใจเปี่ยม (2552), สมชาติ กิจยรรยง (2552), ธร สุนทรายุทธ (2551), สุวัฒน์ อินทวงศ (2550), สุวัฒน์ อินทวงศ (2550), สุวัฒน์ อินทวงศ (2550), ยงยุทธ เกษสาคร (2549), วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549), และ สุนันทา เลาหนันท์ (2540) เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครู ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) การสื่อสาร 2) การแก้ปัญหา 3) การทำงานเป็นทีม 4) การใช้เทคโนโลยีจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จากจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 15 โรงเรียน จำนวน 125 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ,2567)



2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ครูที่ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางหาขนาดตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 คน และเลือกโดยวิธีเจาะจง

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการแก้ปัญหา 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ (Best and Khan, 1993) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของภาษา และพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุงภาษาให้ชัดเจนมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และข้อคำถามที่มีความหมายใกล้เคียงกันควรรวมเป็นข้อเดียวกัน และให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการโดยให้คะแนน ดังนี้ +1 เห็นว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ 0 ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้และ -1 แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ระบุไว้ ผลพบว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดตามนิยามเชิงปฏิบัติการตั้งแต่ 0.67 – 1.00 จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ จากความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1984) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือไปยังครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้สามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่าน Google Form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR Code ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 88 คน คิดเป็นร้อยละ 92.63

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 การศึกษาระดับที่มงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของครูตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบที่มงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบที่มงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบที่มงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยวิธีการของ Scheffe

### สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาที่มงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับที่มงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับที่มงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่าย กุดกว้างโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ไข ปัญหา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35, 4.32, 4.32 และ 4.25 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสื่อสาร	4.25	0.37	มาก
2. ด้านการแก้ไขปัญหา	4.32	0.35	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.38	มาก
4. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.35	0.39	มาก
โดยรวม	4.31	0.27	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### อภิปรายผล

ผลการวิจัยทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสารที่ดี การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกันส่งผลให้การทำงานของครูสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย Trent (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา Team Cognition In Intelligence Analysis Training เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับทีม ผลการศึกษาพบว่า มีความรู้ความเข้าใจในทีม การฝึกอบรม การวิเคราะห์ปัญหา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัด สงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัญหาที่เกิดขึ้น คือ เนื่องจากในทีมมีสมาชิกที่มีประสบการณ์น้อย มีความเข้าใจไม่ตรงกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมไม่ดี และการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ทำให้ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานภายในทีมที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากทีมงานคุณภาพของครูไม่จำเป็นจะต้องมีเฉพาะครูที่เป็นเพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น เพราะครูทั้ง 2 เพศสามารถทำงานร่วมกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



ได้เช่นกัน โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม เช่น การสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความร่วมมือในองค์กรด้วยความเต็มใจ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.2 ผลการเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่จะเป็นทีมงานคุณภาพของครูที่ดีนั้น ไม่ว่าจะจบระดับการศึกษาระดับใด ครูจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.3 ผลการเปรียบเทียบทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทีมงานคุณภาพของครูในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย จำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความทุ่มเทและมีจิตสาธารณะต่อผู้อื่น

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่ครูควรมีได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ปัญหา ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการใช้เทคโนโลยี ครูควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร เพราะการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องประกอบด้วย การสื่อสารที่ดี สื่อสารตรงไปตรงมา โดยไม่มีผลประโยชน์อื่นแอบแฝง เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพและสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโก้นสสออด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลจากการวิจัยดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า ทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโก้นสสออด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นครูควรพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การสื่อสาร ซึ่งถ้าหากครูมีการสื่อสารที่ดี สื่อสารตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย ก็จะทำให้การทำงานเป็นทีมของครูมีคุณภาพ และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การที่มีทีมงานคุณภาพที่ดีนั้น จะส่งผลให้การทำงานร่วมกัน บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษาและผู้เรียน

#### ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทีมงานคุณภาพของครู ในศูนย์เครือข่ายกุดกวางโก้นสสออด อำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

### เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิจวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จงจิตร ไชยสงค์. (2564). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.



- จินดาพร นพนิยม. (2552). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ณัฐยา สิ้นตระการผล. (2563). *การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.*
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: สหธรรมมิก จำกัด.*
- ปราณี ภารังกุล. (2558). *ทักษะการบริหารทีม ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน. พิษณุโลก : สถาบันการพัฒนาชุมชนกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.*
- สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ. (2549). *การสื่อสารเพื่อการพัฒนา: พัฒนาการ แนวคิด สภาพการณ์ใน สังคมไทย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- โอบเอื้อ ต่อสกุล. (2561). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Campion, M. A., Paper, E. M., and Medsker, G. J. (1996). Relation Between Work Team Characteristics and Effectiveness: A Replication and Extension. *Personnel Psychology*. 49(June), 429-452.
- Chen, C.C, Wu, J., Yang, S.C. and Tsou, H.Y. (2008). Importance of Diversified Leadership Roles in Improving Team Effectiveness in a Virtual Collaboration Learning Environment. *Educational Technology and Society*, 11(1), 304-321.
- Diane P. Z., James L. R., & Robert J.G. (2020). *Transforming Teamwork: Cultivating Collaborative Cultures*. DOI:<https://doi.org/10.4135/9781071872932.n8>
- Dyer, W.G. (1995). *Team Building : Current Issue and New Alternative*. Mass: AddisonWesley.
- Kezsbom, D. (1990). *Are You Really Ready to Build a Project Team*. New York: John Wiley & Sons.