



การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

A Study of Status for Teamwork of Personnel in educational
institutions Mueangmai Group Under Phichit Primary Educational
Service Area Office 1

ณัฐกานต์ กิจจา และจารุวรรณ นาทัน

Nutthakan Kijja and Jaruwat Natun

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: krunut.kj@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 13 คน และครู จำนวน 68 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 81 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, บุคลากร, สถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study of status for teamwork of personnel in educational institutions Mueangmai group under Phichit primary educational service area office 1. We used the entire population as a sample

ได้รับบทความ: 2 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 29 มีนาคม 2568

Received: March 2, 2025; Revised: March 20, 2025; Accepted: March 29, 2025



for the study.13 school administrators and teachers 68 people. By selecting a specific person, including all informants amount 81 person. The tool used in the research was a questionnaire on the status for teamwork of personnel in educational institutions Mueangmai group under Phichit primary educational service area office 1. This is an approximate scale 5 level. This questionnaire has a conformance index (IOC) is 1.00 and the confidence value of the questionnaire is 0.954. The statistics used in the data analysis are: Frequency, Percentage average and standard deviation.

The research results found that:

The status for teamwork of personnel in educational institutions Mueangmai group under Phichit primary educational service area office 1 was at a high level. When looking at each side, it was found that the aspect with the highest average value was the aspect of building mutual trust. Next is participation, which is at a high level. And the side with the lowest average value is the side of having the same goal.

Keywords: Teamwork, Personnel, Educational

1. บทนำ

ในโลกของการทำงานในปัจจุบัน เราไม่อาจอยู่คนเดียวได้ เราจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นด้วยเหตุว่า ความรู้ความสามารถของคนเราแต่ละคนมีจำกัด เมื่อมาสู่การทำงานก็เช่นกัน เราอาจเก่งในเรื่องบางเรื่อง และเราอาจจะอ่อนในบางเรื่อง ด้วยเหตุนี้เองการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในทุกหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี องค์กรใดที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว และเป็นพื้นฐานสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อีกด้วย ทีมงานที่ดีจะสามารถทำให้กระบวนการเรียนรู้ในทีมนั้นมีประสิทธิภาพด้วย สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสนั้นจะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565 หน้า 20)



องค์กรรัฐและเอกชน เน้นการบริหารโดยใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทำให้บุคคลเกิดความปลอดภัยทางจิตวิทยาด้วย เนื่องจากทำให้รู้สึกว่ามีผู้คอยช่วยเหลือเกื้อกูลและให้คำปรึกษาหารือ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมอยู่เป็นจำนวนมาก ตามที่นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ว่า สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565 หน้า 1)

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เห็นสมควรประกาศเรื่อง กลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2566 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารจัดการ การพัฒนางานวิชาการ การประสานความร่วมมือในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2566 หน้า 1) กลุ่มเมืองใหม่ได้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2566 โดยการยุบรวมกลุ่มโรงเรียน 2 กลุ่มเข้ามาทำงานด้วยกัน คือ กลุ่มหัวตะพานและกลุ่มวังกลมโมเดล จะเห็นได้ชัดเจนว่ากลไกสำคัญที่จะทำให้งานกลุ่มเมืองใหม่ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากงานวิชาการที่เป็นหัวใจหลักแล้ว การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเมืองใหม่ ก็เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย จากบันทึกการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านหัวตะพานได้พูดถึงนโยบายหลักในการพัฒนากลุ่มเมืองใหม่เน้นในด้านการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานของทุกโรงเรียนในกลุ่มเมืองใหม่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ยังขาดการทำงานเป็นทีม ขาดสารบางอย่างที่ได้รับไม่ทั่วถึง ล่าช้า ส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้การประสานงานภายในองค์กรบกพร่อง ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่ม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จและหากไม่มีการดำเนินการก็จะทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา (บันทึกการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านหัวตะพาน, 2566 หน้า 17)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นจึงสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสากล ภายใต้การประสานความร่วมมือกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน เพื่อร่วมกัน ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพได้มาตรฐานสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2565 หน้า 9) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมากต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง กิจกรรมนั้น ๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่าย



ต่าง ๆ และจัดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าการทำงานเป็นทีมมักขาดประสิทธิภาพ มีเพียงบางคนหรือบางกลุ่มเท่านั้นที่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ขณะที่บุคลากรบางกลุ่มงานปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ตามมาตรฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, 2567 หน้า 65-66)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจ นำไปเป็นแนวทางในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวนทั้งหมด 81 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครู จำนวน 68 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จำนวน 1 ชุด ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประกอบด้วยข้อคำถามครอบคลุมขอบข่ายสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และ 4) ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน หลักเกณฑ์ที่กำหนดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ (Likert, 1932: 140) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 สร้างแบบสอบถามเป็นรายข้อให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามจุดมุ่งหมายและขอบเขตการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อเรื่อง และภาษาที่ใช้และครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน พิจารณาข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่

4. ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามตามความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ตามเกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 71-72)



โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า มีค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อเท่ากับ 1

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอนั้นของผู้เชี่ยวชาญนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 15 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 โรงเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 หน้า 77) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบสอบถามสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเมืองใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.954

8. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเมืองใหม่

2. ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามโดยใช้รูปแบบออนไลน์ (google forms) จำนวน 13 แห่ง รวม 81 คน พบว่าผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีความสมบูรณ์ 81 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและทำการลงรหัสสถานศึกษา จำนวน 13 แห่ง โดยมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา กลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก



2.51-3.50 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

0.51-1.50 หมายถึง สภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 1 – ตารางที่ 5

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการสื่อสาร	4.39	.50	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วม	4.45	.43	มาก	2
3. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.32	.48	มาก	4
4. ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.49	.39	มาก	1
รวม	4.42	.41	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = .41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = .39$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = .43$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = .48$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการสื่อสาร



ข้อ	ด้านการสื่อสาร	N = 81		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารและทัศนคติที่ดี	4.43	.67	มาก	3
2	บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	4.43	.63	มาก	2
3	บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง	4.40	.74	มาก	5
4	บุคลากรในสถานศึกษาจัดระบบติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว	4.32	.76	มาก	7
5	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย	4.53	.59	มากที่สุด	1
6	บุคลากรในสถานศึกษาอธิบายเกี่ยวกับการทำงานให้เข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.32	.74	มาก	6
7	บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.28	.73	มาก	8
8	บุคลากรในสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	4.42	.72	มาก	4
รวม		4.39	.50	มาก	

จากตารางที่ 2 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ($\mu = 4.53$, $\sigma = .59$) รองลงมา คือ ข้อ 2 บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อสื่อสารแบบสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ($\mu = 4.43$, $\sigma = .63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.28$, $\sigma = .73$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	N = 81		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด	4.20	.89	มาก	9



ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	N = 81		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
2	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจัง	4.57	.57	มากที่สุด	3
3	บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.62	.56	มากที่สุด	1
4	บุคลากรในสถานศึกษามีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.44	.74	มาก	7
5	บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ	4.25	.70	มาก	8
6	บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.60	.63	มากที่สุด	2
7	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันค้นหาปัญหาและวางแผนงาน	4.47	.63	มาก	5
8	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันตรวจสอบการประเมินผล และการปรับปรุงในข้อแก้ไขต่าง ๆ ที่ได้รับ	4.46	.73	มาก	6
9	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของสถานศึกษาตนเอง	4.48	.69	มาก	4
รวม		4.45	.43	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = .43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\mu = 4.62$, $\sigma = .56$) รองลงมา คือ ข้อ 6 บุคลากรในสถานศึกษาเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\mu = 4.60$, $\sigma = .63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ($\mu = 4.20$, $\sigma = .89$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน



ข้อ	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	N = 81		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	บุคลากรในสถานศึกษาสำรวจความต้องการของเป้าหมายของแต่ละคนก่อนเริ่มวางแผนงาน	4.48	.59	มาก	1
2	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.06	.78	มาก	8
3	บุคลากรในสถานศึกษาทราบวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของงานก่อนการปฏิบัติงาน	4.37	.73	มาก	5
4	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมพูดคุยเพื่อวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.16	.80	มาก	7
5	บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อเป้าหมายของงาน	4.20	.71	มาก	6
6	บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.46	.87	มาก	3
7	บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เสมอ	4.46	.65	มาก	2
8	บุคลากรในสถานศึกษามุ่งมั่นให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของทีม	4.41	.72	มาก	4
รวม		4.32	.48	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 บุคลากรในสถานศึกษาสำรวจความต้องการของเป้าหมายของแต่ละคนก่อนเริ่มวางแผนงาน ($\mu = 4.48$, $\sigma = .59$) รองลงมา คือ ข้อ 7 บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เสมอ ($\mu = 4.46$, $\sigma = .65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\mu = 4.06$, $\sigma = .78$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อ	ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	N = 81		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจในการทำงาน	4.67	.65	มากที่สุด	2



ข้อ	ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	N = 81		แปลผล	ลำดับ
		μ	σ		
2	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการเชื่อถือทั้งด้านคำพูดและการกระทำ	4.38	.64	มาก	7
3	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถไว้วางใจได้ว่าทุกคนสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.40	.70	มาก	6
4	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้	4.56	.65	มากที่สุด	4
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.65	.53	มากที่สุด	3
6	บุคลากรในสถานศึกษามีความซื่อสัตย์และเคารพซึ่งกันและกัน	4.49	.61	มาก	5
7	บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.38	.66	มาก	8
8	บุคลากรในสถานศึกษาไม่ตำหนิกันในที่สาธารณะเมื่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผิดพลาด	4.20	.87	มาก	9
9	บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.68	.47	มากที่สุด	1
รวม		4.49	.39	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, $\sigma = .39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน ($\mu = 4.68$, $\sigma = .47$) รองลงมา คือ ข้อ 1 บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจในการทำงาน ($\mu = 4.67$, $\sigma = .65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 บุคลากรในสถานศึกษาไม่ตำหนิกันในที่สาธารณะเมื่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผิดพลาด ($\mu = 4.20$, $\sigma = .87$)

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ มีความตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร



และประสานการทำงาน จะต้องร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2565: 1) นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนด หลักการสำคัญไว้ว่า สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ต่อตนเอง องค์กรประชาชน และประเทศชาติ โดยให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือ จากทุกภาคส่วน ผ่านกลไกการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อ การยกระดับคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุตา ประเสริฐหนู (2564 หน้า 123) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของ การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัชร เฮงสมบุรณ์ (2565 หน้า 44-45) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ประเด็นสำคัญเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ ให้ความสำคัญกับการได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน อย่างเปิดเผย ช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เมื่อทุกฝ่ายได้รับข้อมูล ที่ถูกต้อง โอกาสเกิดความขัดแย้งจากความเข้าใจผิดก็ลดลง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนา องค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Romig (1996 หน้า 74) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันแก้ปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันทั่วๆ ที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกันที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายใน การทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิศรา ต้นสอน (2565 หน้า 264) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา รักดีเรื่อง (2566 หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลอง วาฬ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

2. ด้านการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ ให้ความสำคัญในการมีโอกาสนในการเข้าไป



มีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วม จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันกับโรงเรียนมากขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ Bryman (1986 หน้า 139) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น เป็นการมีส่วนร่วมที่จะร่วมมือร่วมใจของบุคคลที่มากกว่า 1 คนขึ้นไปและมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ศรีโยหะ (2567 หน้า 237) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาสำรวจความต้องการของเป้าหมายของแต่ละคนก่อนเริ่มวางแผนงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ ให้ความสำคัญต่อการการมีเป้าหมายของบุคลากรทุกคน เมื่อบุคลากรได้รับการสำรวจความต้องการก่อนการวางแผน จะช่วยให้โรงเรียนสามารถออกแบบแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของทุกฝ่าย และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Bandura (1986 หน้า 391) ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย เป็นกระบวนการทางปัญญาที่จะกำหนดถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ แสดงให้เห็นถึงความพยายาม โดยจะมีผลต่อปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรม การกำหนดสิ่งที่ต้องการบรรลุขึ้นถือเป็นการกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ ซึ่งทำให้บุคคลทราบพฤติกรรมที่ต้องกระทำอย่างชัดเจน และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมที่ได้กระทำจริงกับพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้ว่าพฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับให้กับตนเองทั้งในทางบวกและทางลบ โดยเป้าหมายนั้นควรเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและบุคคลมีโอกาที่จะบรรลุสำเร็จได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนละอง สีดา (2565 หน้า 8) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ ให้ความสำคัญต่อการช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา เมื่อบุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา บรรยากาศการทำงาน และความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง การทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสถานศึกษาที่มีคุณภาพและมีความเข้มแข็งในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับ Mc Allister (1993 หน้า 10) ที่กล่าวว่า การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคคลหนึ่งมีความไว้วางใจเชื่อใจ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น การที่คนใด



คนหนึ่งจะมีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจผู้อื่นได้นั้น ย่อมหมายความว่าผู้นั้นจะต้องมีความเชื่อมั่น และไว้น้ำใจเชื่อใจในการกระทำของบุคคลที่ตนเชื่อถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566 หน้า 111) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับ ประสิทธิภาพการบริหาร ทัวไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 จึงควรมีการพัฒนาด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน เนื่องจากการมีเป้าหมายเดียวกันเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาควรสำรวจความต้องการของเป้าหมายของแต่ละคนก่อนเริ่มวางแผนงาน บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทราบวัตถุประสงค์ เข้าใจในเป้าหมายของงานก่อน การปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อเป้าหมายของงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เสมอ และมุ่งมั่นให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

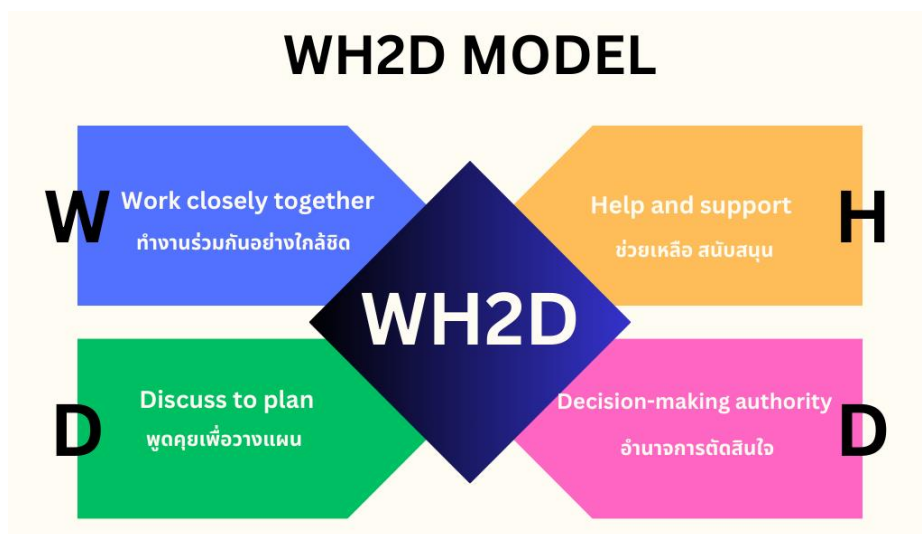
6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยการสังเกต หรือสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความหลากหลายในการศึกษางานวิจัย

2. ควรมีการศึกษาในเรื่องการมีเป้าหมายเดียวกันในสังกัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเมืองใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ผู้วิจัยได้สะท้อนองค์ความรู้ในรูปแบบของ “WH2D Model” ดังนี้



(ที่มา : ญัฐกานต์ กิจจา, 2567)

ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา
ในรูปแบบของ “WH2D Model” อธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. Work closely together คือ บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดโดยมีการสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. Help and support คือ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ข้อมูล หรือกำลังใจเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาหรือทำงานให้สำเร็จ
3. Discuss to plan คือ บุคลากรในสถานศึกษาพูดคุยเพื่อวางแผนการทำงาน โดยมีการแบ่งปันข้อมูล วางกลยุทธ์ และเตรียมแผนการเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. Decision-making authority คือ บุคลากรในสถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการมีสิทธิ์หรือความสามารถในการเลือกหรือกำหนดการกระทำหรือทางเลือกต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนิศรา ต้นสอน และสมกุล ถาวรกิจ. (2565). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 23(2), 260-265.



- ณพัฐอร เสงสมบุรณ์, พจนีย์ มั่งคั่ง และกัญญกร เอี่ยมพญา. (2565). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 186-200.
- นวนละออง สีตา, พจนีย์ มั่งคั่ง และกัญญกร เอี่ยมพญา. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 8-22.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุดารัตน์ ศรีโยหะ, วไลนิกา ฉลากบาง และเอกลักษณ์ เพียสา. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน. *วารสาร มจร.ทริภุญชัยปริทรรศน์*, 8(1), 237-252.
- สุทัตตา ภัคดีเรือง. (2566). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/3rhDQ>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2566). *ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 1 เรื่อง กลุ่มโรงเรียน พ.ศ. 2566*. พิจิตร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2566-2570)*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/KBPMx>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/lTu2J>
- โรงเรียนบ้านหัวดง. (2566, 10 สิงหาคม). *บันทึกการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนบ้านหัวดง*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs. n.p.



- Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London: Routledge & Kegan Pahl.
- Likert, Rensis. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, (140), 1-55.
- McAllister, D.J. (1993). *International trust, citizenship behavior and performance: A relational analysis*. New York: The McMillan.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.