

การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1

ชาตรี ไมย์วิสัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1

ชาตรี ไมย์วิสัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A STUDY OF TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

CHATREE MAIVISAI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	**การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**ชาตรี ไมย์วิสัย**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ .....

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	**การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	**ชาตรี ไมย์วิสัย**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัย เน้นการสื่อสารเชิงบวก ใช้การสื่อสารแบบสองทาง โดยสร้างพื้นที่ให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากร 2) ด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการการแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน และใช้กระบวนการทำงานแบบ

ร่วมมือ 3) ด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศของการสื่อสารที่เปิดเผยโดยเน้นการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งเสริมความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความร่วมมือ 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และจริงใจ โดยใช้ภาษาที่สุภาพ ไม่ปิดบังข้อมูล และยึดหลักความโปร่งใส การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเหมือนครอบครัว และควรสนับสนุนและชื่นชมผลงานของครูและบุคลากร 5) ด้านการยอมรับนับถือ โรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดเผย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกันในทุกระดับ สนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ ชื่นชมและให้การยอมรับในผลงาน อย่างจริงใจ และส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีม 6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โรงเรียนควรมีการการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับลึก ผ่านการแลกเปลี่ยนเรื่องราวส่วนตัวในขอบเขตที่เหมาะสม

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน, แนวทางการพัฒนา

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	**A STUDY OF TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1**
Student's Name	**CHATREE MAIVISAI**
Degree Sought	**Master of Education**
Program	**Education Administration**
Anno Domini	2025
Advisor	**Associate Professor dr. Boonchuay Sirikase**

This research aimed to study 1) the level of teamwork among teachers and educational personnel in schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1, 2) explore the guidelines for developing and promoting teamwork among teachers and educational personnel in schools under the Office of Loei Primary Educational Service Area 1.

The sample consisted of 297 teachers and educational personnel. The research instruments were a 35-item rating scale questionnaire (5-point scale) with a reliability of 0.977 and a semi-structured interview. Key informants included one educational administrator and four school principals. Content analysis was used to synthesize the qualitative data, and descriptive statistics were employed for quantitative analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of teamwork among teachers and educational personnel was high. The highest mean score was in communication, followed by shared goals, mutual respect, participation, interaction, and trust, which had the lowest mean.

2. Guidelines for enhancing teamwork among teachers and educational personnel include: 1) Communication: Promote effective, systematic, and modern communication with an emphasis on positive, two-way communication that includes school administrators, teachers, students, and parents, and develops communication skills among personnel. 2) Participation: Clearly define shared goals, encourage involvement in goal - setting, assign clear roles and responsibilities, and foster collaborative processes. 3) Involvement: Create an open

communication environment that values all opinions and encourages inclusive planning and decision-making, leading to pride in collaborative achievements. 4) Trust: Encourage honest, transparent, and polite communication in a friendly, family-like atmosphere while supporting and recognizing the work of teachers and staff. 5) Mutual Respect: Support free expression and equal voice for everyone, promote respect at all levels, encourage collaborative responsibility, and sincerely acknowledge achievements. 6) Interaction: Organize regular joint activities to foster a friendly, psychologically safe atmosphere, and encourage deeper interpersonal connections through appropriate personal sharing.

Keywords: Teamwork, Teachers and Educational Personnel in Schools, Development approaches



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ ดร.กรรณิกา ไวโสภา ดร.ฤตธวัส พินิจนึก สิบเอก ดร.มงคล ศรนวล และดร.สุจิตรา ไชโยแสง ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาและขอขอบพระคุณผู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ชาตรี ไมย์วิสัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... จ
ABSTRACT ..... ช
กิตติกรรมประกาศ ..... ฌ
สารบัญ ..... ญ
สารบัญตาราง ..... ฏ
สารบัญรูปภาพ ..... ฑ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2. คำถามการวิจัย 5
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
1.4. สมมุติฐานของการวิจัย 5
1.5. ขอบเขตของการวิจัย 6
1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย 7
1.7. ประโยชน์ของการวิจัย 8
1.8. นิยามศัพท์เฉพาะ 8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 12
2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41
2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 57
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 57
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 58
3.3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 59
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล 61
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล 62

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 64
4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 88
5.1. สรุปผลการวิจัย 88
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 88
5.2. อภิปรายผล 94
5.3. ข้อเสนอแนะ 105
บรรณานุกรม 109
ภาคผนวก 115
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 116
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 118
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 130
ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 138
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) 144
ภาคผนวก ฉ ประมวลภาพการวิจัย 146
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 147

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2. 1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 26
ตารางที่ 2. 2 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด ตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด ปี การศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 52
ตารางที่ 2. 3 ข้อมูลจำนวนนักเรียนตามระดับที่เปิดสอน ปี การศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 53
ตารางที่ 2. 4 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปี การศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามอำเภอ 53
ตารางที่ 3. 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ 58
ตารางที่ 4. 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 65
ตารางที่ 4. 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม (N = 297) 66
ตารางที่ 4. 3 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการติดต่อสื่อสาร (N = 297) 67
ตารางที่ 4. 4 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (N = 297) 68
ตารางที่ 4. 5 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม (N = 297) 69
ตารางที่ 4. 6 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (N = 297) 70
ตารางที่ 4. 7 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ (N = 297) 71

ตารางที่ 4. 8 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (N = 297)..... 72
ตารางที่ 4. 9 สรุปประเด็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 82

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 8

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความแข็งแกร่งให้แก่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการพัฒนาสังคมให้มีคุณภาพ โดยการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แผนพัฒนาฉบับนี้ยังมุ่งเน้นการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาวที่ครอบคลุมหลายมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับโลกการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในเศรษฐกิจและสังคม ถือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ประเทศไทยต้องมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ต่อเนื่อง และสนับสนุนการปฏิรูปประเทศในทิศทางที่นำไปสู่ความมั่นคงในระยะยาวแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยวางแนวคิด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ซึ่งมุ่งสร้างความมั่นคงของชาติ และพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคที่สังคมมีความก้าวหน้าและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น การดำเนินการดังกล่าวจึงจำเป็นต้องตอบสนองต่อความท้าทายของบริบทสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ระบบราชการและองค์กรภาครัฐที่ยังคงพึ่งพากฎระเบียบและข้อบังคับแบบเดิม อาจไม่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างเพียงพอ การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้กิจกรรมขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผล (บุญป้อง สิงห์คู่, 2549)

การจัดตั้งองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างราบรื่นคือ “การทำงานเป็นทีม”การทำงานเป็นทีมไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การรวมกลุ่มกันทำงานเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการแบ่งปันความรู้และทักษะที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม ผู้นำองค์กรต้องตระหนักว่า บุคลากรแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน การ

จัดสรรงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละบุคคลจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นนอกจากนี้ การประสานความร่วมมือร่วมใจและการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญา ของบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคลากรสามารถแบ่งปันทรัพยากรและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่ต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร บุคลากรต้องตระหนักว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะองค์กรเป็นระบบที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ ทักษะ หรือความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคน ซึ่งทีมงานที่ประสบความสำเร็จต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและพร้อมที่จะร่วมมือกับผู้อื่น ต้องมีความยินยอมพร้อมใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่เพียงเพื่อความสำเร็จของตนเองเพียงลำพัง เมื่อตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมแล้ว บุคลากรในองค์กรจะสามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กรยุคใหม่ องค์กรที่ต้องการพัฒนาและแข่งขันในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การมีบุคลากรที่มีความสามารถนั้นเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ แต่การทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สำคัญกว่า ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงต้องสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากร และจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สงวน ช้างฉัตร, 2542)

การบริหารองค์การ ทุกองค์กรที่จัดตั้งขึ้นล้วนมีความมุ่งหวังที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นคือ ไม่ใช่ทุกองค์กรที่สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้เสมอไป บางองค์กรดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและเจริญก้าวหน้า ในขณะที่บางองค์กรกลับเผชิญกับปัญหาอุปสรรคนานัปการ ไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้ และในบางกรณีถึงขั้นล้มเหลว ปัจจุบันองค์กรทั้งหลายตระหนักดีว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงแค่เงินทุนหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น แม้ว่าความรู้ทางเทคนิคสามารถเรียนรู้และพัฒนาให้เท่าทันกันได้ เครื่องมือที่ทันสมัยสามารถจัดซื้อได้ และเงินทุนสามารถระดมทุนได้ แต่สิ่งที่จะสร้างความแตกต่างที่แท้จริงและเป็นปัจจัยหลักของการแข่งขันระหว่างองค์กร

คือ “ทรัพยากรบุคคล” องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีศักยภาพ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาและแข่งขันได้ในระยะยาว (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 194)

การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้น มารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุ จุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แม้แต่ประเทศญี่ปุ่นเองได้รับการยอมรับว่า ความมหัศจรรย์ทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้น เป็นผลมาจากการพัฒนา แนวปฏิบัติที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของญี่ปุ่นที่เรียกว่า ทีมพัฒนาคุณภาพ ดังนั้น กาสร้างทีมงาน จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์การไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนที่แสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลาย มาสนับสนุนแนวทางด้านในการพัฒนาทีม ซึงปัจจุบันรัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 หรือหลักธรรมภิบาล โดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส่ หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า จากแนวคิดของหลักธรรมภิบาลจะเป็นการรวมตัวกัน ทุกภาคของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาสังคมทำหน้าที่ให้การประสานงาน เชื่อมโยงการทำงานทั้งสามภาคส่วน ให้มีความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนงานของกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ จากแนวคิดของหลักธรรมมาภิบาล จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัย อีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จ นอกจากหลักธรรมภิบาลแล้ว หลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ก็เป็นการบริหารโดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ การรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจักการภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนศาสนา และผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้จัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากความร่วมมือและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนด มาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้กำหนดว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์และมีเกณฑ์การพิจารณาว่า 3 ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม ให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีการท างานเป็นทีม นอกจากนี้ คณะกรรมการคุรุสภาได้ออก ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและ

จรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (มาตรฐานที่ 9) และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องให้ความสนใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการอยู่ร่วมกันก็ตาม มิได้หมายความว่าจะสามารถอยู่ร่วมกันได้ดีเสมอ บางครั้งก็มีปัญหากันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมไม่ว่าองค์การใดก็ตาม เมื่อมีการทำงานแล้วย่อมจะพบปัญหาอยู่เสมอ บางองค์การอาจมี ปัญหาน้อยแต่บางองค์การมีปัญหามาก

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้องค์การ ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ การสร้างทีมช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมความหลากหลายของทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างแนวทางการแก้ปัญหาที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการทำงานแบบเดิมที่แยกส่วนกัน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545) การสร้างทีมไม่ได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่ต้องอาศัยความพยายามและการวางแผนอย่างมีระบบ สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจและร่วมมือกันในทุกมิติ ทั้งในด้านการแบ่งปันบทบาท การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และการใช้ศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพยังช่วยเพิ่มความผูกพันของสมาชิก และลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2543) ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและให้กำลังใจ เพื่อให้ทีมงานสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์ การบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีมยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความร่วมมือและการพึ่งพากันในหมู่บุคลากร (ปราณี เอื้อวิริยานุกูล, 2545) ทีมงานที่ดีช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สมาชิกทีมที่ทำงานร่วมกันจะเกิดความผูกพันกับเป้าหมายและผลลัพธ์ของงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในระดับบุคคลและองค์การ การมีทีมงานที่เข้มแข็งยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลดความขัดแย้ง และเพิ่มพลังในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน โดยประสบปัญหาในด้านการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ครูบางส่วนไม่สามารถขอความร่วมมือจากบุคลากรผู้ร่วมงานได้ ส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจ

ระหว่างบุคลากร ไม่มีการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา รวมถึงขาดการประสานงานและการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าการส่งเสริมและติดตามการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีความต่อเนื่องน้อย ส่งผลให้โครงการหรือกิจกรรมบางอย่างไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือเสร็จล่าช้ากว่ากำหนดปัญหาเพิ่มเติมที่พบในหลายโรงเรียน ได้แก่ การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในกิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นในช่วงวันหยุด รวมถึงการจัดกิจกรรมระหว่างโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬาระหว่างอำเภอ ซึ่งได้รับความร่วมมือเพียงเล็กน้อย อีกทั้งยังเกิดความขัดแย้งในองค์กรจากความไม่เท่าเทียมในด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับ ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เลือกที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานส่วนตัวมากกว่างานส่วนรวมการขาดการประสานงานและการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม รวมถึงความร่วมมือที่ไม่จริงจัง นับเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ ส่งผลให้เป้าหมายและศักยภาพของโรงเรียนลดลงและการพัฒนาองค์กรไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

จากปัญหาและข้อจำกัดที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะช่วยผลักดันให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2. คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.4. สมมุติฐานของการวิจัย

1.4.1 การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นพหุแนวทาง

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,274 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ณ วันที่ 5 ก.ย. 2567)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 ; 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Statified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามสถานภาพดังนี้

1.1 ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ผู้บริหาร

2) ครูผู้สอน

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) น้อยกว่า 5 ปี

2) ระหว่าง 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี

1.3 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ขนาดเล็ก

2) ขนาดกลาง

3) ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ด้านการยอมรับนับถือ
6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

3. ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.6. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย จากนักวิชาการจำนวน 15 ท่าน ดังนี้ Romig (1996); McCloskey and Maas (1998) ; ทิศนา แขมมณี (2545) ; กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ; เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546) ; วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ; อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) ; ลัคพงษ์ โกษาแสง (2553) ; พจนารถ เจียมจิตร (2554) ; คณิต ทิพย์โอสถ (2555) ; สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558) ; พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558) ; ลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ; อริศษรา อุ่มสิน (2560) ; สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับดังนี้



ภาพที่ 1. 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7. ประโยชน์ของการวิจัย

1.7.1 เพื่อได้ทราบระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.7.2 เพื่อได้ทราบแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8. นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยมี วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน เน้นความสามัคคี ความเท่าเทียม และการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีและตอบสนองต่อเป้าหมายร่วมขององค์กร การแก้ปัญหาต่าง ๆ และการพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน สมาชิกทีมแต่ละคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน ทั้งนี้ ทีมที่ดีต้องมีการวางแผน

การประสานงาน การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

1.8.2 การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำงานด้วย ความเสียสละ สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย องค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีในองค์การการสื่อสารที่ดีมีการสื่อสารที่ครอบคลุมและได้รับข้อมูล ที่ไม่มีการปิดบัง สมาชิกมีการฟังซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดจุดหมายปลายทางที่ทุกคนในองค์กรหรือทีมต่างยอมรับร่วมกัน เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการทำงานนั้นมีการประสานความร่วมมือกันอย่างมีชีวิตชีวาและมุ่งมั่น เป้าหมายที่กำหนดไว้ทำหน้าที่เป็นแรงบันดาลใจและทิศทางที่ทำให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนในการทำให้งานสำเร็จ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วม แต่ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในงานให้เกิดผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือทีมมีบทบาทในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การริเริ่ม การร่วมตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ และการรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมนี้ส่งเสริมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพันต่อภารกิจและองค์กร และเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพต้องมีเงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ อิสรภาพในการมีส่วนร่วม ความสามารถในการมีส่วนร่วม และความเต็มใจในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การสื่อสารแบบเปิด ความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง พื้นฐานสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในทีม โดยสมาชิกในทีมต้องเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบของกันและกัน ความไว้วางใจนี้เกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ดี การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมมือ

ช่วยเหลือ และความยุติธรรมในทุกกระบวนการ เช่น การแบ่งงาน การประเมินผล การให้รางวัล รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวงหรือแข่งขันกันเกินความจำเป็น ทีมงานที่ไว้วางใจกันจะสามารถแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนรู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น และพร้อมสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ

5) ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นพื้นฐานสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในทีมต้องเชื่อมั่นและยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความแตกต่าง และความเป็นตัวของตัวเองของแต่ละคน การยอมรับนี้รวมถึงการให้เกียรติ ยกย่อง รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ ทำให้สมาชิกกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาและร่วมมือกันอย่างจริงใจ นอกจากนี้ ความเชื่อถือและการยอมรับซึ่งกันและกันต้องอาศัยเวลาและความตั้งใจจริงในการสร้าง และหากดำรงไว้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และพึ่งพาอาศัยกัน สมาชิกในทีมควรมีความเคารพและน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ส่งผลให้ทีมสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแรงระหว่างสมาชิก อันนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดเลย เฉพาะในพื้นที่ อำเภอ. เมืองเลย นาด้วง เชียงคาน ปากชม ท่าลี่

1.8.4 สถานศึกษา หมายถึงโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และ ครูผู้ช่วย

1.8.7 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่หลักในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 หน้าที่ คือ

1) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2) ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หลักในการสอน ได้แก่ตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1.8.8 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งของข้าราชการตำแหน่งครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

2) ระหว่าง 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งของข้าราชการตำแหน่งครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี

3) มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งของข้าราชการตำแหน่งครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลา มากกว่า 10 ปี

1.8.9 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1) ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวนไม่เกิน 120 คน

2) ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 121-499 คน

3) ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีนักเรียนจำนวน 500 คนขึ้นไป

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของในโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำ เสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมทที่มีประสิทธิภาพ
- 2.1.5 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมทีมีประสิทธิภาพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ (2546, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความหมายของทีมงานไว้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่มเพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ในทางปฏิบัติทีมอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้แต่ส่วนมากจะต้องประกอบด้วย ผู้นำทีมและสมาชิกทีมที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กันแต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานงานกันอย่างเป็นเอกภาพโดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

พรชัย คำรพ (2547, หน้า 12) ให้ความหมายคำว่าทีมหรือทีมงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในงานนั้นมีการพึ่งพากันในการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันร่วมกันทำงานจนสำเร็จและถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมเสมอ

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม (2548, หน้า 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง รูปแบบการรวมกลุ่มกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือในการปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือทีมงานที่สร้างร่วมกันโดยสมาชิกของทีมมีการประสานสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน

ธีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 136) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนมาทำงานด้วยกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนในทีมมีใจตรงกัน ทำงานร่วมกันให้ เต็มที่สุดฝีมือ ประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 16) ให้ความหมายคำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรม ทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะ ประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันเพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันทา เลาหนันท์ (2549, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทีม คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2550, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียว การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยังหมายถึง ความเท่าเทียม กันของสมาชิกในทีมด้วย

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2551, หน้า 87 อ้างถึงใน ดาวเทียม บับที, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญ ที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมิของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553, หน้า 118) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ให้บรรลุ เป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันแลกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 33) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างจุดหมายร่วมกันเป็นเจ้าของงาน และมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ ทั้งการประเมินผลตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ทีมงาน

ปฏิบัติงานได้ก้าวหน้า นอกจากนี้ทีมงานจะมีข้อตกลงร่วมกันอย่างยุติธรรมให้ สมาชิกทุกคนถือปฏิบัติ มีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ ร่วมมือกัน และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

ปองปรัช บือราแง (2554, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดผลสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน จึงเน้นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในกลุ่ม การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม และพยายามทีจะสร้างความสำเร็จของตนเอง ก็จะเป็นการช่วยสร้างความสำเร็จความสำเร็จของทีม ด้วนเช่นกัน

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ลัคพงษ์ โกษาแสง (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกันร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 33) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างจุดหมายร่วมกันเป็นเจ้าของงาน และมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ ทั้งการประเมินผลตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ทีมงานปฏิบัติงานได้ก้าวหน้า นอกจากนี้ทีมงานจะมีข้อตกลงร่วมกันอย่างยุติธรรมให้ สมาชิกทุกคนถือปฏิบัติ มีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ ร่วมมือกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ปองปรัช บือราแง (2554, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดผลสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน จึงเน้นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในกลุ่ม การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม และพยายามทีจะสร้างความสำเร็จของตนเอง ก็จะเป็นการช่วยสร้างความสำเร็จความสำเร็จของทีม ด้วนเช่นกัน

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

โรฮานา หมู่เก็ม (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงาน โดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งาน ที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จ ของผลงาน

มานิสา พูลสวัสดิ์ (2558, หน้า 22-23) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลหรือคณะของบุคคลที่ทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกัน และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

เปรมฤดี บุญยืน (2558, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงาน ร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัย ความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงาน เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายงาน ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิด ปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพ ในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

อริษรา อุ่มสิน (2560 : 9) จากการศึกษา การศึกษาการทางานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกดสำนักนักงานเขตพื้น้ที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปได้ว่า การทำงามเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคครั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563 : 20) จากการศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรือ อิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากร ร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

เคซส์บอม (Kezsbom, 1990, p. 51) ได้ให้ความเห็นว่า ทีม หมายถึง การมอบหมายพิเศษให้กับกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน และทราบว่าจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อรวมพลังกันในอันที่จะนำความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

Parker (1990, p. 16) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมเป็นกลุ่มบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จ สมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวกันจะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock and Francis (1994, p. 1 อ้างถึงใน สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, 2553) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกัน

Robbin (2007, p. 258) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้น เป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมี วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน การทำงานเป็นทีมยังเน้น ความสามัคคี ความเท่าเทียม และการพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีและตอบสนองต่อเป้าหมายร่วมขององค์กร การแก้ปัญหาต่าง ๆ และการพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน สมาชิกทีมแต่ละคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน ทั้งนี้ ทีมที่ดีต้องมีการวางแผน การ

ประสานงาน การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

2.1.2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็น ทีมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

พรพิมล เขาสมบูรณ์ (2543, หน้า 137) อธิบายวา หัวใจของทีม คือ การมีข้อผูกมัดร่วมกัน ทำให้กลายเป็นพลังในการทำงานแบบร่วมมือกัน ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อประโยชน์ของตนเท่านั้น แต่เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันทำในงานที่คนเดียวทำไม่ได้หรือบรรลุ ความสำเร็จได้ยาก ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนแล้วนำมาบวก รวมกัน (Worth more than sum of its parts) เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน (A team is a group of people who function as a unit) ในเรื่องของการทำงาน ทีมงานในบางองค์การอาจใช้คำว่า “คณะทำงาน” แทน ตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน ได้แก่ การเล่นกีฬา เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล ทีมเชียร์รีดเดอร์ เป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ทีม แตกต่างจากกลุ่ม คือ ความสามารถที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าโดยการนำความรู้ และ ทักษะมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

คำว่า “ทีม” เป็นคำในภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ทับศัพท์ โดยมีความหมายว่าเป็น การร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีความปรองดอง และราบรื่นซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จ แม้ว่าการรวมตัวกันของบุคคลเป็นกลุ่มจะทำเพื่อจุดมุ่งหมายในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน แต่ ผลลัพธ์ของงาน และประโยชน์ที่ต้องการเป็นเรื่องของแต่ละคนที่คิดช่วงชิงให้ได้มา จึงพบว่าใน หลาย ๆ องค์การที่เรียกกลุ่มงานของตนว่า ทีมงาน อาจไม่ใช่ทีมงานที่แท้จริงถ้าผลผลิตของงานเป็น การนำงานของแต่ละคนมารวมกัน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2545) อธิบายว่า เมื่อบุคคลมีการรวมตัวกันจึงเรียกการรวมตัวนั้น ว่า “กลุ่ม” โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ปรากฏตัวอยู่ในกลุ่มในสถานที่ แห่งหนึ่ง และมีความเชื่อมโยงรู้จักกัน ความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดการพึ่งพาระหว่างกันหรือไม่ก็ได้ การฝังตัวของบุคคลอยู่ในระบบสังคม เช่น ในชุมชม หรือในองค์การจึงเกิดการสร้างกลุ่มขึ้น และ เมื่อมีการพึ่งพากันจุดมุ่งหมายก็คือต้องการให้งานของตนประสบความสำเร็จตามความต้องการของตน การปฏิบัติต่อกันมีผลกระทบซึ่งกัน และกันโดยตรงในสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น เป็นลูกค้า เป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นเพื่อนร่วมองค์การ เป็นต้น ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า ทีม มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์การรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่ม ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความยากลำบาก

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 217) กล่าวถึง ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเห็นป้าหมายของงาน แต่ละงานอย่างชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์การนั้นดีด้วย เมื่อเราเข้าใจเป้าหมายของงานแต่ละงาน ก็จะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดี และประสบความสำเร็จตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ลดความขัดแย้งในองค์การ การทำงานเป็นทีมทำให้เราไม่เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในทีมเดียวกัน แต่ก็มิใช่ว่าจะทำงานโดยราบรื่นเหมือนโรยด้วยกลีบกุหลาบเสมอไป

4. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานเป็นทีมทำให้เราทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้

5. ปลูกฝังความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีมทำให้เราเกิดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ในระดับที่พอใจ

6. สร้างมิตรสัมพันธ์การทำงานกับคนที่รู้ใจ จะทำให้เราได้เพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข

7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์การทำงานที่มีความสุขจะเป็นพลังสร้างความสนใจให้เกิดความรักงานในหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เราสบายอกสบายใจและมีสติปัญญาในการสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2546, หน้า 43) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรในการทำให้เกิดความสามัคคีได้เมื่อเชื่อใจ รักใคร่กลมเกลียวกัน ตลอดจนเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สมาชิกปรับตัวทางสังคมได้ดีระหว่างสมาชิกในทีมงานได้ช่วยกันทำงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปด้วยดี ปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงาน จะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และได้กล่าวถึงความสำคัญ ที่ทำให้คนเรามารวมตัวกันทำงานไว้ว่า

1. การทำงานร่วมกันทำให้มีความคิดใหม่ ๆ และหลากหลายโดยทีมงานจะร่วมกัน ศึกษา วิเคราะห์ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาโดยมองออกไปนอกกรอบ ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2. โดยปกติแล้วผลงานของทีมจะสูงกว่าการที่สมาชิกต่างแยกกันทำงานของตนและนำงานมารวมกันทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3. การสื่อสารจะทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและยอมรับกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สมาชิกก็จะร่วมแรงร่วมใจแก้ปัญหาและอุปสรรคไปด้วยกัน

4. เมื่อสมาชิกรู้จักกันผูกพันสนิทสนมกัน ก็จะทำให้การสนับสนุนทางจิตใจ และสังคมต่อกัน ทั้งปัญหาด้านการงานและวิกฤตส่วนตัว

พรชัย คำรพ (2547, หน้า 12) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า นอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะอีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงาน สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2548, หน้า 108) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพปัจจุบันให้ความสำคัญกับ การทำงานเป็นทีมด้วยเหตุผลที่ว่า

1. ทีมงานเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำสู่การเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีม และทำให้เกิด (synergy effect) หรือผลรวมที่มากกว่าการรวมทางคณิตศาสตร์

2. ทีมงานเป็นเวทีของการประสานงาน และช่วยเหลือเพื่อลงมือปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด การทำงานเป็นทีมที่ผ่านมายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรด้วยเหตุผล คือ

2.1 การประชุมระหว่างทีมไม่มีผลิตภาพ (productivity) อย่างที่ควรจะเป็น มีความขัดแย้งไม่รับฟังความเห็น

2.2 ไม่ได้สร้างกระบวนการเรียนรู้ขึ้นระหว่างการทำงานเป็นทีม ไม่มีการมองตนเองและ วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของทีมเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัย การทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญ ในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้อง ปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของ องค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคน ในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับ การ

ทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม

อริษรา อุ่มสิน (2560 : 9) จากการศึกษา การศึกษาการทางานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกดสำนักนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563 : 21) จากการศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนา องค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

Katzenbach and Smith (1986 cited in Clark, 2005) อธิบายว่า ทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะประกอบกันได้อย่างสมบูรณ์ (Complementary skills) โดยมีการตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย (Common purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) ตามแนวทางที่ก้าว ร่วมกันไป (Common approaches) ด้วยความเชื่อมั่นต่อกัน และกัน (Mutually accountable) จากนั้น ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จำนวนบุคคลที่พอเหมาะของทีมควรเป็นกลุ่มเล็ก ๆ (Small number) ประมาณ 5-9 คน แต่อาจมีถึงจำนวนได้ถึง 25 คน ถ้าจำนวนนั้นพอเหมาะกับงาน และสามารถนำทักษะของ สมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน (Complementary skills) ในการปฏิบัติงานได้อย่าง สร้างสรรค์ การวางจุดมุ่งหมายร่วมกันของทีมงาน (Common purposes) จะเป็นทิศทางที่ทำให้ทีม สามารถกำหนดเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (Common approaches) เช่น ตั้งกฎเกณฑ์ในการทำงาน และวางแบบแผนกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวัง และ บทบาทของสมาชิก เช่น ผู้กำกับเวลา ผู้กระตุ้น ผู้รวบรวมข้อมูล ผู้ประเมิน เป็นต้นอันจะนำไปสู่ ความเชื่อมั่นต่อกัน และกันในผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (Mutually accountable) ทั้งที่ เป็นความสำเร็จ และความล้มเหลว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ และการพึ่งพาซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้องค์กรที่ต้องการความสำเร็จควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายร่วมของสมาชิกทุกคน

2.1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานทีม ดังนี้

Romig (1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, หน้า 34-35) ได้กล่าววา คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continous improvement)

McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 - 32) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกันและความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) สมาชิกทุกคนในทีม จะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จ ตรงกัน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคน ในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะ กระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมาย รับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Success and Failure) สมาชิก ทุกคนในทีมมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีม จะต้องรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

5. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน และแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

ทิศนา แขมมณี (2545) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันต้องมีวัตถุประสงค์ ในการมารวมกัน จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีบทบาทหน้าที่ดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการสื่อสารความหมายต่อกันและกัน เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกัน

4. ร่วมมือประสานกันในกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

5. การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีโอกาสที่ ร่วมกันตัดสินใจที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องได้รับ จัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้กำหนดองค์ประกอบของทีมงานที่ดีว่าต้องมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความไว้เนื้อเชื่อใจกันของสมาชิก 2. ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก 3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน 4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน 5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน 6. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน 7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน 8. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 215) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมงานที่สามารถทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในงาน 2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร 3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี 4. มีความขัดแย้งกันน้อย 5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ 6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 9) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม/ทีม แต่ละคนควรตระหนักในความสำคัญของกันและกัน

แสดงออกโดยการยอมรับ การให้เกียรติกัน ปรึกษาหารือ ให้โอกาสในการทำงาน ไม่ดูถูกดูแคลน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มมีความรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าหากจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม หมายถึง การที่กฎ มีระเบียบ แบบแผน ซึ่งจะเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก กลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎ หรือเป็นมติของกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มแบบทางการ (formal group) หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ (informal group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้อง ยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน หมายถึง รักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่มจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ต้องมีลักษณะ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน การพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน ความเพลิดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง และความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

อำนวย มีสมทรัพย์ (2553: 26) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบ 6 ลักษณะดังนี้

1. ความไว้เนื้อเชื่อใจ 2. การสื่อสาร 3. การมีเป้าหมายเดียวกัน 4. การยอมรับนับถือ 5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ 6. การมีส่วนร่วม

ลัคพงษ์ โกษาแสง (2553, หน้า 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการ ทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ 2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีเป้าหมายเดียวกัน 5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การยอมรับนับถือ

พจนารถ เจียมจิตร (2554: 21) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นมีทั้ง 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความไว้เนื้อเชื่อใจ 2. การสื่อสารแบบเปิด 3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4. การยอมรับนับถือ 5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ 6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการ ทำงานเป็นทีม 6 ด้าน

ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ 2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีเป้าหมายเดียวกัน 5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การยอมรับนับถือ

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558: 52) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมมีจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2. ด้านการติดต่อสื่อสาร 3. ด้านเป้าหมายของทีม 4. ด้านการยอมรับนับถือ 5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 - 36) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะ ของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกให้การยอมรับ ด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะ ของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ อย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงาน มีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงาน และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิก ทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจ และเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงาน ที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตาม สถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิก ทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจ ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์ 2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีเป้าหมายเดียวกัน 5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การยอมรับนับถือ

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) จากการศึกษา การศึกษาการทางานเป็นทมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัว ร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563 : 29) จากการศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการติดต่อสื่ออสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมสรุปเป็นการทำงานเป็นทีมได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังตาราง

ตารางที่ 2. 1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	ทิศนา แขมมณี (2545)	กรรณิการ์ ศึกษาธิการ (2546)	เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2546)	วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549)	อำนวย มีสมทรัพย์ (2553)	ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553)	พจนารถ เจียมจิตร (2554)	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	สุวรรณา พงษ์ห่องพูล (2558)	พรเพชร คำสัวสดี (2558)	ลำเทียน เม้าอาจ (2559)	อริศรา อุ่มสิน (2560)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	ความถี่
1. การติดต่อสื่อสาร	/	/	/		/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	13
2.การร่วมมือ	/	/	/	/	/									/		6
3.การประสานงาน	/													/		2
4.มีความคิดสร้างสรรค์	/													/		2
5.การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	/													/		2
6.การมีเป้าหมายร่วมกัน		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	12
7.ด้านการมีส่วนร่วม		/	/		/	/	/	/	/		/	/			/	10
8.การรับผิดชอบร่วมกัน		/														1
9.ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน		/		/	/		/	/	/	/	/		/		/	10
10.การตัดสินใจร่วมกัน			/													

การทำงานเป็นทีม	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	ทิศนา แขมมณี (2545)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	เกตุรัตน์ ยาวิราช (2546)	วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549)	อำนวย มีสมทรัพย์ (2553)	ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553)	พจนารถ เจียมจิตร (2554)	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558)	พรเทพ คำสัวัสดิ์ (2558)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	อริศษรา อุ่มสิน (2560)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	ความถี่
10.ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก				/												1
11.สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน			/	/												2
12.ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน				/												1
13.ด้านการยอมรับนับถือ				/			/	/	/	/	/		/		/	8
14.การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน				/												1
15.สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในงาน					/											1
16.มีความขัดแย้งกันน้อย					/											1
17.มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ					/											1
18.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์						/	/	/	/	/	/		/		/	8
19.การมีโครงสร้างของทีม						/						/				2
20.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ												/				1

จากตารางที่ 2.1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการ และนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่จะใช้เป็นกรอบ แนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 86.66

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 80.00

3) ด้านการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 66.66

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน คิดเป็นร้อยละ 66.66

5) ด้านการยอมรับนับถือ คิดเป็นร้อยละ 53.33

6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 53.33

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม สรุปเป็นการทำงานเป็นทีมได้ 6 ด้าน คือ

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

3) ด้านการมีส่วนร่วม

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5) ด้านการยอมรับนับถือ

6) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนด นิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร

วู๊ดคอด และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 10) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญ ของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วย แผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับ ผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ธงชัย สันติวงศ์ (2540, หน้า 177) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อสารหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสาน กิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของ การสื่อความ

สุนันทา เลาหนันทน์ (2540, หน้า 76-77) ได้ให้ความหมายของ การสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มี การสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็นกลุ่มแล้วถ้าขาดการสื่อสารแล้ว ความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างจึงจะให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

สมยศ นาวีการ (2541, หน้า 271) ได้ให้ทัศนะไว้วา การติดตอสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในองค์การ เพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้งและ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ เมื่อผู้ส่งข่าวไป ผู้ส่งข่าวสารจะได้รับสิ่งย้อนกลับ เกี่ยวกับการติดตามมาภายหลังของข่าวสาร ทำให้สามารถประเมินการติดต่อสื่อสาร ได้ว่า ผู้รับข่าวสารได้ให้ความสนใจ เข้าใจ และยอมรับข่าวสารหรือไม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 129) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไป แม้จะมีตัวรบกวนที่เกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีข้อมูลย้อนกลับเป็นการติดต่อแบบสองทางมากกว่าการติดต่อแบบทางเดียว

ศิริวรรณ เสรีรักษ์ และคณะ (2545, หน้า 255) กล่าวว่า การติต่อสื่อสารมีส่วนสำคัญ ในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิด ซึ่งได้รับการยอมรับโดยนัก ประพันธ์ มาหลายปี Cherster I. Barnard มองการติต่อสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถถูกเชื่อมโยงเข้าหากัน ในองค์การ เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากกิจกรรมของกลุ่ม คือ การปฏิบัติร่วมกันและการแลกเปลี่ยนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร

วิภาส ทองสุทธิ์ (2552, หน้า 312) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งเป็นวิธีมอบหมายงาน การประสานงานการท้ากิจกรรมเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายองค์การ

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 60-62) ว่า ในการท้างานเป็นทีมสมาชิกจะต้องมี การติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง เข้าใจองค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร (Sender), ผู้รับสาร (Receiver) ช่องทาง (Channel) เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน สีหน้า ท่าทาง สัญลักษณ์ และภาษาร่างกาย (Body language) เป็นต้น นอกจากนี้ เรื่องการรับรู้และการตีความจะต้องถูกต้อง ชัดเจน ไม่คลาดเคลื่อน สิ่งที่ควรค้านึง คือ ประสบการณ์เรียนรู้ในอดีต การจูงใจและความหมาย ทางสังคม จะท้าให้การรับรู้และการตีความบิดเบือนไปได้

สรุปว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีในองค์การการสื่อสารที่ดีมีการสื่อสารที่ครอบคลุมและได้รับข้อมูล ที่ไม่มีการปิดบัง สมาชิกมีการฟังซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

บราวน์ (Brown 1983 : 54) ได้ให้ความหมาย การมีเป้าหมายร่วมกัน ไว้ว่า เป็นเป้าหมายที่เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ อันเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์กร และเป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการทำงาน

วิชัย โถสุวรรณจิณดา (2535, หน้า 142) กล่าวว่า เป้าหมายของการมร้างทีมงาน เป็นการสร้างทีมงานที่มีการท้างานอย่างมรชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเครื่องจักร และมีการประสาน การท้างานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

โฉมยง โต๊ะทอง (2540 : 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน ว่า ทีมที่จะประสบความสำเร็จต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และจุดมุ่งหมายนี้ต้องสามารถกระตุ้นใหสมาชิกทีมรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำใหสำเร็จ และทุกคนจะตองมีพันธสัญญาโดยมีสำนึกว่าจะต้องทำงานใหสำเร็จตามเป้าหมาย

บัญชร แก้วส่อง (2543, หน้า 150) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย เราสร้างวัตถุประสงค์ จากเป้าหมายโดยรวมขององค์การลงไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งสมาชิกให้การยอมรับ ก็จะท้าให้เป้าหมายชัดเจนบรรลุได้สำเร็จ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษณ์ (2549 : 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิก ทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ รับทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั้นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของทีม

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551 : 81) ได้ให้ความหมายว่า เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องการ ของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กร โดยรวมหรือเป้าหมายก็คือวัตถุประสงค์ (Goals are Objectives) ที่ให้แนวทางสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจและให้แนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร

พัชสิรี ชมพภูคำ (2552 : 84-85) ให้ความหมายว่า เป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่องค์กร ต้องการให้บรรลุ ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และปัณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2531, หน้า 2 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันทน์, 2549, หน้า 60) กล่าวว่า ทีมประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพทีมนักกีฬาเป็นตัวอย่างเห็นได้ชัด สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ต้องโยนลูกบอลใหลงห่วงของฝ่ายตรงกันข้ามเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้

สมคิด บางโม (2558, หน้า 236) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนทราบเป้าหมายของทีมงานนั้น ๆ ชัดเจน เป้าหมายของทีมงานควรเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงชัดเจน เช่น อาจารย์ในทีมวิชาการของโรงเรียนเป้าหมายเรื่องวิชาการอย่างเดียว

วิภาส ทองสุทธิ์ (2552, หน้า 296) กล่าวว่า โดยปกติสมาชิกของทีมจะมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเปรียบเสมือนแรงบันดาลใจให้ทุกคนมุ่งมั่นไปให้ถึงเป้าหมาย เมื่อสมาชิกยอมรับในเป้าหมาย ดังกล่าวก็จะกลายเป็นตัวกำหนดทิศทางแนวทางสู่จุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดจุดหมายปลายทางที่ทุกคนในองค์กรหรือทีมต่างยอมรับร่วมกัน เป็นแนวทางที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยการทำงานนั้นมีการประสานความร่วมมือกันอย่างมีชีวิตชีวาและมุ่งมั่น เป้าหมายที่กำหนดไว้ทำหน้าที่เป็นแรงบันดาลใจและทิศทางที่ทำให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของตนในการทำให้งานสำเร็จ ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วม แต่ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในงานให้เกิดผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ด้านการมีส่วนรวม

ศิริกาญจน์ โกสมภ์ (2542 : 29) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิด โอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และ ร่วมรับผดชอบในเรื่องต่างๆ

จุฬาภรณ์ โสตะ และคนอื่นๆ (2543 : 36 - 37) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ใน เรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร และบุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินงานหรือ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้มีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในโลก โดยมีเงื่อนไขของการมีส่วนร่วม(Conditions for Participant) 3 ประการ คือ อิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม (Freedom to Participate) สามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participate) ต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participate)

รีดเดอร์ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 5 ; อ้างอิงจาก Reader. 1984. Goal Sitting a Motivational Technique that Works. P. 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการที่บุคคลและกลุ่มคนได้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งกันและกัน

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (2544 : 78) ให้ความสำคัญของการมี ส่วนร่วมว่าในการทำงานเป็นทีมนั้นจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารแบบเปิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใหม่ๆ ของสมาชิก ความเข้าใจกัน ความซื่อสัตย์ และที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งเริ่ม ตั้งแต่การ

ร่วมกันกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ อันจะทำให้สมาชิกเกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ในเรื่องที่ตนเองเกี่ยวข้องมากที่สุด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 262) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า การที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมจะเป็นการเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจของผู้นำทีม เนื่องจากในบางกรณีที่ผู้นำทีมไม่มีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ อาจใช้ข้อมูลที่ได้จากลูกทีม

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 115) การมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนัก คือ การเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทาง เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการท้างานการมีส่วนร่วมไม่จ้ากัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย อย่างกว้างขวาง อาจมีส่วนร่วมโดยอวัจนภาษาก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 25) ได้กล่าวว่า บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมท้า ร่วมรับผล ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลสร้าง ความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ดังนั้น การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการท้างานให้ประสบ ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรหรือทีมมีบทบาทในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การริเริ่ม การร่วมตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ และการรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมนี้ส่งเสริมให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพันต่อภารกิจและองค์กร และเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพต้องมีเงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ อิสรภาพในการมีส่วนร่วม ความสามารถในการมีส่วนร่วม และความเต็มใจในการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การสื่อสารแบบเปิด ความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2547, น. 215-217) ได้กล่าวว่า สมาชิกเกิดความเชื่อถือและวางไว้ใจกัน คือ สมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถ และความซื่อสัตย์ของสมาชิกด้วยกัน ซึ่งกลยุทธ์ในการ สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การแจ้ง ข่าวสารต่างๆ การแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน มีการแสดงการยอมรับนับถือกัน ระหว่างสมาชิกให้เกียรติ ยกย่องสมาชิกในทีม แบ่งงานกันทำ และรับฟังซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมในการได้รับรางวัลจากการทำงานอย่าเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ไม่หลอกลวงเพื่อทำให้พอใจ มีจริยธรรมคุณธรรมของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน มีการ แสดงความสามารถออกมา เช่น สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาได้ สมาชิกในทีมต่างก็

มีความมั่นใจว่า สมาชิกในทีมแต่ละคนสามารถทำงานได้สำเร็จและควรมีการสอนเทคนิคที่สำคัญให้สามารถทำงานได้ ดีขึ้น

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2549, หน้า 233) กล่าวว่า คนทั่วไปจะชอบท้างานร่วมกับผู้ร่วมทีม ที่พวกเขาสามารถให้ความไว้วางใจได้ เพราะพวกเขาสามารถเชื่อใจได้ว่าบุคคลเหล่านี้ จะรับผิดชอบงานในส่วนของตนเองได้อย่างดี นอกจากนี้ บุคคลซึ่งเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมทีมยังทำงานที่พวกเขารับปากไว้ให้เสร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี และเมื่อทีมประสบปัญหาในการทำงาน ทีมจะสามารถพึ่งพาบุคคลเหล่านี้

สมคิด บางโม (2558, หน้า 237) กล่าวว่า ยอมรับความสมารถของเพื่อนสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานที่เหมาะสมอย่างเต็มที่ มีความลับระหว่างกันน้อยที่สุด ไม่แก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกันระหว่างสมาชิก ยินดีและให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 230) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมีความไว้วางใจ ความไว้วางใจ ความไว้วางใจกันจะเกิดจากองค์ประกอบของหลาย ๆ อย่างที่สำคัญ คือ ระบบต่าง ๆ ต้องยุติธรรม ความร่วมมือ สมาชิกมีความสามารถ เน้นความร่วมมือ

สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางจันนับเป็นก้าวแรก ที่สำคัญยิ่ง ในหมู่สมาชิกของทีมงานเพื่อไม่ให้เกิดความระวาดระแวง และสร้างทีมงานให้ร่วมมือกัน พัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่

ดังนั้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง พื้นฐานสำคัญที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในทีม โดยสมาชิกในทีมต้องเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบของกันและกัน ความไว้วางใจนี้เกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ดี การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน การร่วมมือช่วยเหลือ และความยุติธรรมในทุกกระบวนการ เช่น การแบ่งงาน การประเมินผล การให้รางวัล รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวงหรือแข่งขันกันเกินความจำเป็น ทีมงานที่ไว้วางใจกันจะสามารถแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนรู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเองและผู้อื่น และพร้อมสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ

5. ด้านการยอมรับนับถือ

ลิเคอร์ (Likert, 1961) ได้ว่าไว้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีการยอมรับซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง เช่น วิธีการท้างาน ปัญหาขององค์การผู้ให้และผู้รับข้อเสนอแนะมีความเคารพซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีม และสมาชิกต่างเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน

โฉมยง โต๊ะทอง (2540, หน้า 32) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบ ความสำเร็จเมื่อทุกคนเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อถือนั้น เปราะบางต้องใช้

เวลานานในการสร้างความเชื่อถือแต่ง่ายต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือให้คงอยู่นั้นต้องใช้ความตั้งใจจริง

พรรณราย ทรัพยะประภา (2540 : 11) ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือว่า ถ้าทุกคนยอมรับกันและรับฟังกัน และยอมรับในความเป็นตัวเองของกันและกัน พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มใจ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งดีและไม่ดีและตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาและกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือกัน

บัญชร แก้วส่อง (2543, หน้า 289) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า หลักในการสร้างความยึดเหนี่ยว ผูกพันกันนั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือ การยอมรับนับถือ ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์ของทีมเป็นไปได้ดี

เนตร์พัณณา ยาวราช. (2546 : 216) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การยอมรับ นับถือ หมายถึง การให้เกียรติ การยกย่อง การสนับสนุนและการรับฟังซึ่งกันและกัน

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิก ในทีมงานจะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น โดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนโง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอเหล่านั้นจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม

วราภรณ์ ตระกูลสฤษณ์ (2549 : 9) กล่าวว่า การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ต้องอยู่ ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน หากได้นำความแตกต่างของทุกคน ในทีมมาใช้ย่อมน่าจะทำให้การทำงานของทีมหรือกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน 2) ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ 3) ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นพื้นฐานสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกในทีมต้องเชื่อมั่นและยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความแตกต่าง และความเป็นตัวของตัวเองของแต่ละคน การยอมรับนี้รวมถึงการให้เกียรติ ยกย่อง รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ ทำให้สมาชิกกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาและร่วมมือกันอย่างจริงใจ นอกจากนี้ ความเชื่อถือและการยอมรับซึ่งกันและกันต้องอาศัยเวลาและความตั้งใจจริงในการสร้าง และหากดำรงไว้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ทีมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ลิเคอร์ (Likert, 1961 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันทน์, 2549, หน้า 43) ได้ให้ทัศนะว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 158) ได้ให้ทัศนะว่า การท้างานร่วมก็ต้องมี ปฏิสัมพันธ์ภายในทีม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สงวน ช้างฉัตร (2542 , หน้า 158) ได้ให้ทัศนะว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันละกันช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการท้างาน

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือ สนับสนุน และพึ่งพาอาศัยกัน สมาชิกในทีมควรมีความเคารพและน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ส่งผลให้ทีมสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแรงระหว่างสมาชิก อันนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน.

2.1.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมทที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของการทำงาน เป็นทีมแตกต่างกันออกไป ดังนี้

วาร์นีย์ (Vamey. 1990 : 154) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. สมาชิกภายในทีมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคน
2. สมาชิกเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาททั้งหมดภายในองค์การอย่างใกล้ชิด
3. มีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม
4. มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน
5. มีความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่จะช่วยให้กลุ่มทำงางานร่วมกัน
6. มีแนวทางการทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
7. สามารถใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำลาย
8. มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกเพื่อลดการแข่งขันกัน
9. มีการประสารงานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของทีม
10. มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ดายเออร์ (Dyer. 1995 : 15 - 16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ที่ชัดเจนสมาชิกทุกคนเข้าใจ ขอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลมูลซึ่งกันและกัน

5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น

6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน

7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด

9. มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงานเป้าหมายและสมาชิกทีม

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดีพอสรุปได้ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจ ตรงกันในการทำงานให้การทำงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย

2. การวางแผนร่วมกัน (Common plan) การทำงานของทีมงานจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันและมีการประเมินผลร่วมกัน ถ้าขาดแผนร่วมกันจะทำให้เกิด การทำงานซ้ำซ้อนหรือทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้

3. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) สมาชิกในทีมงานจะต้องพึ่งพา อาศัยและร่วมมือกัน

4. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีลักษณะเปิดเผย ให้ความเคารพ เห็นคุณค่าและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมงาน ฉะนั้นทีมงานทุกคนควรมีน้ าใจต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะได้ทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551 : 41) กล่าวถึงลักษณะของการทำการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี

2. สมาชิกมีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร

3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว

4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 20) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น

2. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

3. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

4. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (2551 : 80) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน

2. มีภาวะผู้นำ

3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า

5. มีกระบวนการทำงานที่ดี

6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

10. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน

11. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

บุษยมาศ แสงเงิน (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

2. แต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่

3. ต้องมีความสัมพันธ์กับงานและทีม

4. ต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

5. พฤติกรรมการทำงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักกัน

7. ต้องทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน

8. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

9. จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

10. มีการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่ม

11. ควรปรับตนให้เป็นคนที่มีปฏิกิริยาตอบโต้

13. ใช้วิธีประสานประโยชน์ในเรื่องความรู้

14. .การตัดสินใจ

15. ภาวะการเป็นผู้นำ

16. ต้องเป็นหัวหน้าทีมที่เป็นผู้ฟังที่ดี

17. ปรับทัศนคติต่อสมาชิกใหม่

18. สมาชิกมีการยอมรับนับถือกัน

19. หัวหน้าทีมควรเป็นแบบอย่างที่ดี

20. มีระบบการให้คุณและการให้โทษ

สัมมนา สีหมุ่ย (2553) ได้ศึกษาแนวคิดของ Parker (1990) ซึ่งได้อธิบาย คุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) วัตถุประสงค์ ในที่นี้อาจใช้คำหลายคำ แทน เช่น พันธกิจ เป้าหมาย หรือภารกิจ สมาชิกของทีมจะต้องกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการอธิบายภาพของอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้บริหารและทีม ต้องการให้เป็น ทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การทำงาน เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง ไม่มีทีทาว่าจะเบื่อหน่าย การทำงาน เมื่อถึงเวลาการประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้ม

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกทีมเรียกร้องการมีส่วนร่วม ต้องการ เข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทาง เป็นไปอย่าง มีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความ คิดเห็น หรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง ส่วนรวมในด้านอื่น ๆ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ตัวอย่าง ในการจัดประชุม สมาชิกบางคนอาจเตรียมรายงาน เอกสาร การเสนอผลงาน ขณะที่บางคน จัดห้องประชุม เตรียมเครื่องมือ ไมโครโฟน และเทปบันทึกเสียง เป็นต้น

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็น ของสมาชิกอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง และสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ พฤติกรรมที่แสดงความตัดสินใจให้กับคู่สนทนา เช่น การพยักหน้า การใช้สายตาจับที่คู่สนทนา การใช้คำสั้น ๆ เสริม ซึ่งจะช่วยให้การสื่อสารดีขึ้น

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในที่นี้หลีกเลี่ยง การใช้คำว่าความขัดแย้ง เพราะในธรรมชาติจะสื่อความหมายไปในทางลบ ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลเนื่องมาจากพลวัตที่เกิดขึ้นภายในองค์การ สะท้อนให้เห็นบรรยากาศ การทำงานที่สมาชิกทุก

คนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิก คนอื่น ๆ ก็ตาม ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องการให้มีการสื่อความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สมาชิกในทีมตั้งใจ รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเข้าใจเบื้องต้นเรื่องเหล่านั้น การรับรู้ของสมาชิก เป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสวงหาจุดรวม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็ง ของทีม สมาชิกต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าการมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างกันจะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมได้ในที่สุด

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงการมีความสมานฉันท์และเอกภาพของทีม แต่ต้องไม่ใช่มา จากการออกคะแนนเสียง (Vote) สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกาการปฏิบัติ ตามมติของทีม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) การเจรจาติดต่อระหว่างทีม บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บทบาท ของผู้นำทีมมีความสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในการสื่อสารหลายประการ คือ ประการแรก ผู้นำต้องสนับสนุนให้มีการอภิปราย ปัญหาและเรื่องสำคัญต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง บางครั้งอาจต้องขอคำแนะนำจากสมาชิกของทีม ประการที่สอง ผู้นำเห็นด้วยกับแนวคิดว่าที่สมาชิกทีมต้องร่วมมือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

8. บทบาทละการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignment) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัด เฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยง ปัญหาความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน

9. ภาวะผู้นำ (Shared Leadership) ผู้นำของทีมจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็น ทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีม ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วย ในการทำงานของทีมประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relation) สมาชิกต้องการ ความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้รับบริการ ซึ่งกลุ่มบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับ ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีม นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากรและการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้สมาชิกที่อยู่ต่างแผนกในหน่วยงาน เดียวกันก็

สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น ด้านข้อมูล บุคลากร ความเชี่ยวชาญ เครื่องอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม

11. รูปแบบการทำงานหลากหลาย (Style Diversity) ทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถในการทำงานแตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ มีสมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งต่อทีม

12. การประเมินตนเอง (Self-Assessment) เป็นการตรวจสอบว่าผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการในแบบ ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนและแสดงหาแนวทาง ปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส รวมถึงการสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายและใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ทีมงานที่ดีจะเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้โอกาสสมาชิกทุกคนได้แสดงบทบาทและความคิด ผู้นำทีมต้องมีภาวะผู้นำที่สร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิผล รวมถึงการประเมินผลการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง สุดท้าย บรรยากาศของทีมควรเป็นไปอย่างเรียบง่ายและอบอุ่น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

2.1.5 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมทีมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

เบลล์ (Bell, 2007) ระบุว่า การพัฒนาทีมเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการสร้างความสัมพันธ์ในทีม และช่วยให้ทีมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดายเออร์ (Dyer, 1995) กล่าวว่า การพัฒนาทีมเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันในบทบาทหน้าที่ การเพิ่มทักษะการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ และการปรับปรุงการแก้ปัญหาภายในทีม ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้ทีมทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทีมที่ดีต้องเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการแสดงออกของสมาชิก การเปิดกว้างในการสื่อสาร และการลดอุปสรรคที่เกิดจากความขัดแย้งในทีม

ทัศนีย์ แสงสุวรรณ (2548) อธิบายว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และการพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกัน เช่น การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจร่วมกัน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545) ระบุว่าการพัฒนาทีมคือการเพิ่มความสามารถในการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บุญป้อง สิงห์คู่ (2549) ได้กล่าวว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ กิจกรรม การเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การเสริมสร้างทักษะ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม โดยมุ่งเน้นให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แมกเกรเกอร์ และเบอร์วิส (McGregor and Burvis. 1970 : 103-A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้นำทีมในด้านของการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะต้องเป็นแบบสองทาง โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบจึงจะทำให้ผู้นำทีมและสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจได้ตรงกัน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอื่นที่จะนำไปสู่ความชัดเจนในการ ทำงานได้

Robinson (1994, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องผู้บริหารในทีมงานซึ่งศึกษา โดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและ บทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขดี ๆ ต่อการมี ส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์กร สมาชิก ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาถึงการทำงานกลุ่มที่ดีมีทักษะและสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัว เป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม วัฒนธรรมของธรรมชาติเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ ส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้การร่วมมือ และการเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความหมายถึงความคิดของคำว่า ทีม

Reihaneh Shagholi (2010, p. 255 อ้างถึงใน ประมูล สุวรรณมาโจ, 2562, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาการสร้างค่านิยมผ่านความไว้วางใจ การตัดสินใจ และการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า 1) พนักงานครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์การ ใน 7 อำเภอในเมืองนี้ 2)

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการตัดสินใจว่ายังมีอยู่ ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการ ทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Jasper (2010, อ้างถึงใน พรสุดา ประเสริฐนู, 2564 หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียน การศึกษานี้เป็นการ ทดลองโดยอาศัยเงื่อนไข คุณลักษณะ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการสร้างทีมงาน คือ การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีสมรรถนะของทีม การติดตามและสะท้อนผล เมื่อพิจารณาผลจากการทดลองโดยใช้องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 2 โรงเรียน

Sissi Azevedo (2013, p. 599 อ้างถึงใน ประมูล สุวรรณมาโจ, 2562, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในโรงเรียนในเนเธอร์แลนด์ พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งใช้การสังเกตและความเข้าใจในข้อมูลเป็นหลักเกี่ยวกับการมี ส่วนร่วมของเด็ก การเรียนรู้ที่โรงเรียนที่ครูใช้วิธีการแบบ Jenaplan รายงานความสัมพันธ์ ของพื้นที่ เวลาและกายภาพ ในเรื่องของข้อตกลงในกฎระเบียบ การร่วมมือทำงานด้วยกัน ของเด็กพบว่าพวกเขามีความสามารถในการกำหนดระดับทางกายภาพได้

Grimmer (2014 อ้างถึงใน พรสุดา ประเสริฐนู, 2564, หน้า 61) ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการ ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การชี้แจง วัตถุประสงค์ให้ทีมงานเข้าใจอย่างละเอียด การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรด้าน ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จัดโครงสร้างองค์กรที่เกื้อหนุนกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งนี้การบริหารจัดการ ทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับดูแลของหัวหน้าทีมเป็นสำคัญ

Sergio Belda-Miquel (2016, p. 237 อ้างถึงใน ประมูล สุวรรณมาโจ, 2562, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมสำหรับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางการ บริหารจัดการ พบว่า งานวิจัยนี้เห็นระดับความแตกต่างของวิธีการมีส่วนร่วม สำหรับการ สะท้อนกลับของการปฏิบัติด้านเปลี่ยนแปลงของการร่วมมือกัน งานวิจัยนี้เห็นมิติการ เรียนรู้โดยนักเรียน

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ลัคพงษ์ โกษาแสง (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีเฉลี่ยสูงคือ การขอมรับนับถือ รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดขภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นพื้นการศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางกาศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบวา 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จงหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู 3) ผลการ เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้าง ทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความต้องการ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับ

ที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้ง ทีม มี 5 แนวทาง 2) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี 8 แนวทาง 3) ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง 4) ด้านการปฏิบัติงาน มี 9 แนวทาง 5) และด้านการประเมินผล มี 7 แนวทาง ผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึงกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พลอยอำพัน มาพิจาร (2559, บทตัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบวา 1. การทำงานเป็นทีมของกลุมโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายดานอยูในระดับมาก เรียงลำดับตามคามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปนอย คือ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกตองเหมาะสม ความสัมพันธระหวางกลุมวัตถุประสงคชัดเจนและ เปาหมายที่เห็นพองตองกัน การพัฒนาตนเอง บทบาทที่สมดุล การสื่อสารที่ดี ภาวะผูนำที่เหมาะสม การสนับสนุน และความไววางใจตอกัน การทบทวนการปฏิบัติงานอยางสม่ำเสมอ การเปดเผยตอกันและเผชิญหนาเพื่อแกปญหา และความรวมมือและการใชความขัดแยงในทางสรางสรรค 2. แนวทางการพัฒนาการ ทำงานเป็นทีมของกลุมโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มี 11 แนวทาง คือ 1) จัดใหความรู เรื่องความรวมมือและการใชความ ขัดแยงในทางสรางสรรค 2) จัดทำคูมือการปฏิบัติงานอยางชัดเจน 3) สรางโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรูและการ การทำงานรวมกับผูอื่น 4) มีสวนรวมในการพัฒนาองคการ 5) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 6) พัฒนาทักษะการ สื่อสารที่ดีระหวางทีมงาน 7) จัดสรางระบบสารสนเทศของโรงเรียน 8) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน 9) สรางความ

สามัคคี 10) ฝกใหบุคลากรมีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และ 11) สร้างความตระหนักและ ความเขาใจในการเป็นทีมที่ดี

ศิริชัย อ้อนอุบล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนก ตามเพศ และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนก ตามประสบการณ์การท างาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ 4. แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและ แผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับ การอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิดและแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรให้ ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้าน ความรู้และความสามารถในการท างานอย่างต่อเนื่อง ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรให้ครู และผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับ การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลยสูงที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข รองลงมา คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษาให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลยต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกำหนดทิศทาง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยดานทมคาเฉลยสงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย

จัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ นำผลจากการนิเทศการศึกษามาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ มีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของ สถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การใหความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจน

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยปรากฏวา 1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู ในระดับมาก 2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามระดับชั้น พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและคะครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกันและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ Y=1.205+0.718X

อริศษรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนก ตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562, บทคดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุกๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกันโดยใช้ภาษาที่ชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะนิสัยยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง และสามารถนำเทคโนโลยีการสื่อสาร แอปพลิเคชัน ไลน์ เฟสบุ๊ค มาปรับใช้ ในด้านความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลายหลากและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วงหน่วยงานลำดับชั้นผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดให้การทำงานอึดอัดจนเกินไป ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตพฤติกรรม และเรียนรู้ลักษณะนิสัยของใต้บังคับบัญชาเพื่อการเลือกปัญหาและระบุปัญหาให้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุค้นหารากสาเหตุที่แท้จริงที่ครูเผชิญ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการ ทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .016. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน (S6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S2) ด้านการมีส่วนร่วม (S5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์(S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์± .22786

นพวรรณ คงพลิ้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร วิธีการประสานงานที่หลากหลายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

พรสุดา ประเสริฐนู (2564, บทคดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้าง ทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความต้องการ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้ง ทีม มี 5 แนวทาง 2) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี 8 แนวทาง 3) ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง 4) ด้านการปฏิบัติงาน มี 9 แนวทาง 5) และด้านการประเมินผล มี 7 แนวทาง ผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

จิรนันท์ ขุนทอง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะ การติดต่อสื่อสารและประสานงาน ทักษะการจูงใจ ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น ทักษะการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง และทักษะการเข้าใจและยอมรับผู้อื่น 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน บรรยากาศความไว้วางใจ การตัดสินใจร่วมกัน การมองเห็นประโยชน์การทำงาน และผู้นำในทีมที่ดี และ 3) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับการ ปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ (4.45) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ (4.40) การสื่อสารเชิง สร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก (4.38) และการกำหนดเป้าหมาย (4.38) ระดับ สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ กำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ (4.66) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี (4.66) และ ความไว้วางใจ (4.64) 2. ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง 1) ด้าน การกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 3) ด้านการ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพ ที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) ด้านการกำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ด้านความไว้วางใจ 3 แนวทาง ผลการประเมินการพัฒนา แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับโดยรวมมี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ เหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ที่มากที่สุด 1 ด้าน และมาก 6 ด้าน ส่วนด้านความเป็นไปได้ ทุกด้านมี ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ลัลนา ปลั่งศรีรัตน์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพและแนวทางการสร้างทีมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพการสร้างทีมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ขั้นการ ปฏิบัติงานของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลปัญหาจากการดำเนินงาน และวิเคราะห์หา แนวทางแก้ไข ควรมีการร่วมประชุมวางแผนและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดบทบาท หน้าที่ในการปฏิบัติงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากนั้น ร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผน ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และควรสร้างพื้นที่สำหรับใช้ติดต่อสื่อสารร่วมกันในการดำเนินงานต่าง ๆ นอกจากนี้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ควรมีส่วนร่วมในการกำกับ นิเทศ และ ติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหาร ทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1. การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. การทำงานเป็นทีมโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy= 0.832**) 5. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่มีความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหา น้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่ เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความสนับสนุนและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวน การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า 2. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เป็นพหุแนวทาง โดยมี 9 ด้าน ที่ประชากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เป็นแนวทางในการส่งเสริม ซึ่งมีทั้งหมด 153 แนวทาง และมี 2 ด้านที่ประชากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นแนวทาง ในการพัฒนา ซึ่งมีทั้งหมด 33 แนวทาง

ยุทธศักดิ์ อินทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1.1) การบริหารจัดการในทีม 1.2) ด้านงบประมาณ 1.3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 1.4) ความไว้วางใจ ในการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วย 2.1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2.2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 2.3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและ กันของทีม 2.4) และด้านการมีส่วนร่วมของทีม 3) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3.1) การวางแผน 3.2) การปฏิบัติตามแผน 3.3) การตรวจสอบ และ 3.4) การปรับปรุง แก้ไข และ 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4.4) การ พัฒนาบุคลากร และ 4.5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน 2. รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่บริการ ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองเลย อำเภอนาด้วง อำเภอเชียงคาน อำเภอปากชม และอำเภอท่าลี่ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษา นักเรียน และบุคลากร ที่อยู่ในความรับผิดชอบ โรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 134 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 47 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 1 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 18,985 คน ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา 2566 จำนวน 444 คน จำแนกเป็นระดับก่อนประถมศึกษา 3,459 คน ระดับประถมศึกษา 13,889 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1,637 คน โดยเป็นการเปิดสอนระดับประถมศึกษา จำนวน 131 โรงเรียน และเปิดสอนระดับมัธยมศึกษา (ขยายโอกาสทางการศึกษา) จำนวน 35 โรงเรียน บุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 1,622 คน จำแนกเป็นข้าราชการครูสายผู้สอน และ สายผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,539 คน พนักงานราชการ จำนวน 46 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 191 คน และเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพการศึกษาสูงสุดได้จัดตั้งกลุ่มคุณภาพการศึกษา 13 กลุ่มคุณภาพการศึกษา (แผนปฏิบัติ การประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567)

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด ตามจำนวนนักเรียน 7 ขนาด ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดที่ 1 (1-120)	84	62.68
ขนาดที่ 2 (121-200)	26	19.40
ขนาดที่ 3 (201-300)	16	11.94

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดที่ 4 (301-499)	4	2.98
ขนาดที่ 5 (500-1499)	2	1.49
ขนาดที่ 6 (1500-2499)	2	1.49
ขนาดที่ 7 (นักเรียนตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป)	0	0.00
รวม	134	100.00

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลจำนวนนักเรียนตามระดับที่เปิดสอน ปีการศึกษา 2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ที่	ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน
1	ระดับก่อนประถมศึกษา	3,459	287
2	ระดับประถมศึกษา	13,889	890
3	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา	1,637	105
รวมทั้งสิ้น		18,985	1,282

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

ตารางที่ 2.4 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2567 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวน		รวม
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	
เมืองเลย	43	436	479
นาด้วง	9	93	102
เชียงคาน	29	251	280
ปากชม	28	225	253
ท่าลี่	19	141	160
รวม	1,274		1,274

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 (2567)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้

1) วิสัยทัศน์

“สร้างคนดีมีคุณภาพ มีทักษะชีวิต สู่อนาคตที่ยั่งยืน”

2) พันธกิจ ประกอบด้วย

(1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

(3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

(4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

(5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

(6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

(7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3) เป้าหมาย ประกอบด้วย

(1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบัน หลักของชาติและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอัน มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

(2) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

(3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ(ผู้พิการ) กลุ่มชาติพนพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ

(5) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

(6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจดัการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

4) นโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนและการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายดังกล่าวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2565) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาในยุค Thailand 4.0 ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

5) ด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1

(1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความพยายามในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) และการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการ การรายงานผล และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเขตพื้นที่กับโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนหลายแห่งมีการรวมพลังเครือข่าย เช่น กลุ่มโรงเรียน หรือกลุ่มอำเภอ เพื่อร่วมมือกันวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน

(2) สภาพปัญหาของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อาจขาดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงในบางโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูต้องรับผิดชอบหลายบทบาท ทำให้การทำงานเป็นทีมถูกลดบทบาทลง หรือดำเนินการอย่างไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งขาดความเข้าใจร่วมและเป้าหมายเดียวกันระหว่างสมาชิกในทีม ส่งผลให้การวางแผนและดำเนินกิจกรรมขาดประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การพัฒนาครูยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ทำให้ขาดผู้นำทางวิชาการในทีม และการใช้ PLC หรือการเรียนรู้ร่วมกันในบางโรงเรียนยังไม่ต่อเนื่องหรือเป็นเพียงเชิงรูปแบบ ขาดการติดตามประเมินผลหรือการนำผลไปใช้พัฒนาอย่างจริงจัง และโรงเรียนบางแห่งยังขาดแรงจูงใจและกลไกสนับสนุนจากระดับเขตพื้นที่ในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,274 คน จากโรงเรียน 134 แห่ง (โรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 42 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน) จำแนก คือ ผู้บริหาร จำนวน 130 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,144 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ณ วันที่ 5 ก.ย. 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 297 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 30 คน ครูผู้สอน 267 คน โดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรที่ต้องการศึกษา โดยเปิดตาราง เครจซี่มอร์แกน (Krejcie ; & Morgan)

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตำแหน่งหน้าที่

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	67	380	447	16	88	104
ขนาดกลาง	51	591	642	12	138	150
ขนาดใหญ่	12	173	185	2	41	43
รวม	130	1,144	1,274	30	267	297

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 5 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่1 แบบสอบถาม และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

3.2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม(ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) สอบถาม 3 ประเด็น ตามขอบเขตของตัวแปรต้น ได้แก่ 1) ตำแหน่งหน้าที่ 2) ประสบการณ์ในการทำงาน 3) ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สอบถามในประเด็นตามขอบเขตของตัวแปรตาม 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วม

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert five rating scale) กำหนดค่าน้ำหนัก จากมากไปหาน้อย มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-structured interview) โดยจัดเตรียมประเด็นสัมภาษณ์ไว้กว้าง ๆ ตั้งกรอบประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน ตามขอบเขตตัวแปรตาม 6 ด้านเป็นหลัก ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางกำหนดประเด็นสัมภาษณ์และเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3.3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 1

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ คือ

1) กำหนดประเด็นที่ถาม ตามประเด็นขอบเขตตัวแปรต้น คือตำแหน่งหน้าที่ ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2) กำหนดรายการตรวจสอบ (เช็ค) สำหรับแต่ละประเด็น ตามกลุ่มที่กำหนดในขอบเขตตัวแปรตาม

3) กำหนดรูปแบบและสร้างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนด

3.3.2 การสร้างแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2

แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีขั้นตอนดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพที่สำคัญดังนี้

1.สร้างข้อคำถามฉบับร่าง ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) โดยศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตามกรอบแนวคิดและขอบเขตตัวแปรตาม 2) กำหนดประเด็นคำถามตามขอบเขตและกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปรตาม คือองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนแต่ละด้านให้ครบ ทั้ง 6 ด้าน 3) จัดทำร่างข้อคำถามตามประเด็นที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อดำเนินการขั้นต่อไป

2. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of item objective congruence: IOC) 2) คำนวณหาค่า IOC เฉลี่ย เป็นรายข้อ เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่ใช้ได้ ซึ่งมีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์,2542)

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2) นำผลการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า ตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว 2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและ 3) จัดพิมพ์เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3.3.3 การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ดำเนินการตามลำดับดังนี้ 1) ตั้งกรอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างกว้าง ๆ ภายใต้ขอบเขตตัวแปรตาม 6 ด้าน โดยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิเคราะห์ระดับและค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามย่อย 2) เสนอแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความความถูกต้องเหมาะสม และนำมาปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพก่อนนำไปเก็บข้อมูล

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1) ขอหนังสือราชการ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2) นำลิงค์แบบสอบถาม Google form พร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 ตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพร้อมทั้งกำหนดวันเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืนโดย วิธีการใช้ Google form

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

3.4.2 การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ หลังจากได้ดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนแล้ว โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ขอหนังสือราชการ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฎราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ทำการทาบทามขอความอนุเคราะห์ไว้ล่วงหน้าแล้ว เพื่อขอความทำการสัมภาษณ์ ตามวันและเวลาที่ที่กำหนด

2) นำหนังสือตามข้อ1) ไปยื่นต่อผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล ตามที่ได้ติดต่อทาบทามขอความอนุเคราะห์ไว้ล่วงหน้า เพื่อทำการสัมภาษณ์และบันทึกผลการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ และใส่รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ทุกท่าน โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ในการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบของตาราง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย(Means= $\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation = SD.) ทั้งภาพรวม รายด้านและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบของตาราง กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเชิงปริมาณ (1, 2, 3, 4, และ 5) ตามวิธีของลิเคิร์ท เป็นระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3.5.2 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3.6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) วิเคราะห์ระดับโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นค่าวัดการกระจายที่สำคัญทางสถิติและเป็น

ค่าที่ใช้บอกถึงการกระจายของข้อมูลโดยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือใช้ในการวิจัย

1) ค่าความตรง (validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ

2) ค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient)ด้วยวิธีการ ของครอนบัค (Cronbach)

3) การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยอาจพิจารณาจัดกลุ่มตามความถี่ของประเด็นข้อเสนอของผู้ให้ข้อมูลและนำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม จำนวน 297 ชุด ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาแบ (F-test)
P	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (mean square)
Sig.	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.2.2 ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.2.3 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4.3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ตำแหน่งหน้าที่		
	1.1 ผู้บริหาร	30	10.10
	1.2 ครูผู้สอน	267	89.90
	รวม	297	100.00
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	2.1 น้อยกว่า 5 ปี	135	45.50
	2.2 ระหว่าง 5-10 ปี	89	30.00
	2.3 มากกว่า 10 ปี	73	24.50
	รวม	297	100.00
3	ขนาดสถานศึกษา		
	3.1 ขนาดเล็ก	107	36.00
	3.2 ขนาดกลาง	144	48.50
	3.3 ขนาดใหญ่	76	45.50
	รวม	297	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ผู้บริหาร 30 คน คิดเป็นร้อยละ จากตารางที่ 4.1 (ต่อ) 10.10 และ ครูผู้สอน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระหว่าง 5-10 ปี 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ มากกว่า 10 ปี 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ขนาดกลาง 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และ ขนาดใหญ่ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

4.3.2 ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม (N = 297)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับการทำงานเป็นทีม			
	$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.93	0.67	มาก	1
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.92	0.69	มาก	2
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.83	0.69	มาก	4
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.70	0.78	มาก	6
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	1.24	มาก	3
6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.73	0.67	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.83	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.82) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) ตามลำดับ

ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 รายด้าน ปรากฏผลดังตาราง 4.3 – 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการติดต่อสื่อสาร (N = 297)

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	มีการสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน	3.28	1.30	ปานกลาง	5
2	มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี	4.13	0.81	มาก	2
3	มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและไม่มีการปิดบังข้อมูล	4.10	0.90	มาก	3
4	มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.15	0.95	มาก	1
5	มีการสื่อสารที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.98	1.00	มาก	4
	รวม	3.93	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.15) รองลงมา คือ มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานที่ดี ($\overline{X}$ = 4.13) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.17)

ตารางที่ 4.4 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (N = 297)

ข้อที่	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันให้ทุกคนในองค์กรยอมรับและมุ่งไปสู่ผลลัพธ์เดียวกัน นำไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.94	1.17	มาก	2
2	มีการตั้งเป้าหมายที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง	3.81	1.12	มาก	6
3	มีการทำงานร่วมกันมีการประสานความร่วมมืออย่างมีชีวิตชีวาและมุ่งมั่น	3.94	1.02	มาก	3
4	มีการตั้งเป้าหมายเป็นแรงบันดาลใจและช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาทของตน	3.91	0.89	มาก	4
5	มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร	3.90	0.88	มาก	5
6	มีการช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงาน	4.06	0.80	มาก	1
	รวม	3.92	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันให้ทุกคนในองค์กรยอมรับและมุ่งไปสู่ผลลัพธ์เดียวกันนำไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\overline{X}$ = 3.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.90)

ตารางที่ 4.5 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม (N = 297)

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน	3.93	0.93	มาก	3
2	มีการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร	3.83	0.99	มาก	4
3	มีการให้โอกาสลงมือปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร	3.79	1.01	มาก	6
4	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร	3.80	0.93	มาก	5
5	มีการให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร	3.57	1.16	มาก	7
6	มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กร	3.95	0.97	มาก	1
7	มีการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร	3.93	0.98	มาก	2
	รวม	3.83	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กร ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมา คือ มีการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกใน

องค์กร ($\overline{X}$ = 3.93) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.57)

ตารางที่ 4.6 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (N = 297)

ข้อที่	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	มีการไว้วางใจซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในทีม	3.67	1.14	มาก	6
2	มีการเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบของกันและกัน	3.71	1.18	มาก	4
3	มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี	3.50	1.11	มาก	7
4	มีการไว้วางใจจากการร่วมมือช่วยเหลือกัน การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน	3.76	0.99	มาก	2
5	มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวง หรือแข่งขันกันเกินความจำเป็น ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ	3.80	0.92	มาก	1
6	มีการทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.73	1.05	มาก	3
7	มีการส่งเสริมให้สมาชิกสนับสนุนและช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ	3.71	1.01	มาก	5
	รวม	3.70	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการ

สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวง หรือแข่งขันกันเกินความจำเป็นซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 3.80) รองลงมา คือ มีการไว้วางใจจากการร่วมมือช่วยเหลือกัน การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 3.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี ($\overline{X}$ = 3.50)

ตารางที่ 4.7 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ (N = 297)

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	มีการเชื่อมั่นและยอมรับความแตกต่าง	3.83	0.90	มาก	3
2	มีการให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน	3.90	2.47	มาก	2
3	มีการรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนกัน	4.40	5.26	มาก	1
4	มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ	3.61	0.97	มาก	5
5	มีการช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	3.67	0.88	มาก	4
	รวม	3.88	1.24	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีมีการรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนกัน ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ มีการให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 3.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 3.61)

ตารางที่ 4.8 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (N = 297)

ข้อที่	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ	3.65	0.97	มาก	5
2	มีการส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.73	0.89	มาก	3
3	มีการช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.71	0.94	มาก	4
4	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในทีม	3.76	0.92	มาก	2
5	มีการนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน	3.80	0.93	มาก	1
	รวม	3.73	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.80) รองลงมา คือ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ ($\overline{X}$ = 3.65)

4.3.3 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาระดับพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การสื่อสารซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

“...โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส มีการส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง โรงเรียนมุ่งเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์โรงเรียน เพจโรงเรียน หรือจดหมายข่าว อีกทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารเชิงบวก โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนใช้ถ้อยคำที่สุภาพ มีน้ำใจ และเน้นการให้กำลังใจในระหว่างการสื่อสาร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ลดความตึงเครียด และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากร โรงเรียนได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อต่าง ๆ

สุดท้าย โรงเรียนควรกำหนดแนวปฏิบัติในการสื่อสาร ไว้อย่างเป็นระบบ และนำมาใช้โดยเน้นให้การแจ้งข่าวสารสำคัญใช้ช่องทางทางการ มีระเบียบวาระชัดเจนในการประชุม และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และป้องกันความสับสนที่อาจเกิดขึ้น...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาการสื่อสาร ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในทุกระดับ รวมถึงโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการ

บริหารจัดการในโรงเรียน จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง โดยช่วยอำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน และช่วยลดการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

"...โรงเรียนควรพัฒนาการติดต่อสื่อสารในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลาย เช่น การประชุมออนไซต์ ออนไลน์ Facebook Line E-mail หรือแอปพลิเคชั่นต่างๆ เปิดพื้นที่ให้พูดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน เคราพกันและกัน ซึ่งการสื่อสารที่ดีชัดเจนตรงไปตรงมาจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนบรรลุไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น..."

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

"...โรงเรียนควรสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจในความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานในทุกระดับเป็นไปอย่างราบรื่น โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน..."

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

"...การพัฒนาการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม โดยสามารถนิยามได้ว่า "การสื่อสาร" คือ ความสามารถในการพูด การเขียน และการโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจ เห็นพ้อง หรือยอมรับในแนวคิดที่ต้องการจะสื่อ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่มีประสิทธิผลนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ หมายถึง การใช้ภาษาอย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการพูดในที่ประชุม การเขียนรายงาน หรือการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ซึ่งครอบคลุมถึงการใช้เครื่องมือสื่อสารสมัยใหม่ เช่น โทรศัพท์มือถือ โปรแกรมประชุมออนไลน์ อีเมล สื่อสังคมออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่น เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจและยอมรับในเนื้อหาหรือแนวคิดที่ต้องการนำเสนอ โดยใช้เหตุผลที่เหมาะสม มีข้อมูลรองรับ และสื่อสารด้วยเจตนาที่ดี

ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมทักษะการสื่อสารแล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการติดต่อสื่อสาร การมีความสามารถในการสื่อสารอย่างรอบด้านจึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกบริบท...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงอย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน

“...โรงเรียนควรมีการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีทิศทางเดียวกัน และสามารถประเมินความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันกับงาน มอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้แต่ละบุคคลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของโรงเรียนที่ชัดเจนและมีความหมายร่วมกัน โดยเป้าหมายนี้จะกระตุ้นให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วม และมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะทำอะไร เช่น การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หรือกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ต้องมีการตั้งทีมงานมีเจ้าภาพหลักชัดเจน มีหลักการแนวทางและแผนงานและมีการแบ่งหน้าที่ ครูและบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมและเป็นทีมงานเดียวกัน จึงจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเป็นเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมในทิศทางเดียวกัน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงโดยเริ่มจากการวิเคราะห์นโยบายจากต้นสังกัด ร่วมกับการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียนและความต้องการของชุมชน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายที่ตอบโจทย์จริง โดยกระบวนการดังกล่าวควรเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งในด้านการคิด การปฏิบัติ การประเมินผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม

ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างไร

“...โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรม ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยไม่มีการตำหนิหรือตัดสินความเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน **พร้อมทั้ง**ให้การยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคน รวมถึงชุมชน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พร้อมทั้งนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาร่วมกันอภิปราย หารือ และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจหรือพัฒนากิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งแนวทางนี้

จะช่วยสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ และส่งผลให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนส่งเสริมสร้างความตะหนักรู้ให้ครูทุกคนรู้สึกว่า ตัวเองเป็นเจ้าของงานและความสำเร็จที่เกิดขึ้น มีการเปิดเวทีที่ประชุม ตั้งคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากทุกฝ่าย และเปิดโอกาศให้ทุกคนในทีมได้แสดงความคิดเห็น ได้ร่วมตัดสินใจ พร้อมส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งทุกคน เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมถึงเคารพบทบาทของเพื่อนร่วมทีมคนอื่นเช่นกัน ต้องจริงใจต่อกัน ซึ่งหัวใจของการมีส่วนร่วม คือการให้สิทธิและให้อำนาจบุคคลได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปได้อย่างราบรื่น...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในบรรยากาศที่เป็นกันเองและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เพิ่มพลังในการทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และมีบทบาทในการร่วมตัดสินใจหรือพัฒนางานต่าง ๆ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลร่วมกัน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดจากความร่วมมือ โดยควรเปิดกว้างให้คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วม และนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนและการทำงานเป็นทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี และนำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างไร

“...โรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน หากสามารถพัฒนาให้เกิดความเชื่อใจผ่านการสื่อสารที่ดี ก็จะส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสามราถพัฒนาได้จากสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบเปิดเผยและจริงใจ ส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สื่อสารกันด้วยความตรงไปตรงมา สุภาพ และจริงใจ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกันเองในลักษณะเหมือนครอบครัว เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันผ่านการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและจริงใจ นอกจากนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรมหรือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ลดความเกรงใจหรือช่องว่างในการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้เกิดการร่วมมือและการทำงานเป็นทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีความจริงใจ ตรงไปตรงมา พูดจาสุภาพ ไม่ปิดบังข้อมูลการทำงาน ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนต้องให้ข้อมูลที่เปิดเผย โปร่งใส รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการรักษาคำพูด ตรงต่อเวลา พร้อมทั้งชื่นชมและเสริมแรง ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจระหว่างครูและบุคลากรโดยเน้นการสร้างศรัทธาในการทำงานร่วมกัน การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และการร่วมมือกันคิด ร่วมแก้ไขปัญหาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว นอกจากนี้ควรใช้การสื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความร่วมมืออันเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรพัฒนาแนวทางเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน ควรเริ่มต้นจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การส่งเสริมคุณธรรมพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความเห็นอกเห็นใจ และการให้กำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลเมื่อสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ก็เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และก่อให้เกิดความไว้วางใจผ่านการสื่อสารที่เปิดเผย จริงใจ และเป็นมิตร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2567)

5. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ

ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรอย่างไร

“...โรงเรียนควรพัฒนาส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย เพื่อจัดระบบการสื่อสารที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น ซักถาม หรือเสนอแนวคิดได้โดยไม่มีความกังวล พร้อมเสริมสร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันควรแสดงความจริงใจ ซื่อสัตย์ ยอมรับข้อผิดพลาด และให้เกียรติทุกความคิดเห็นแสดงความไว้วางใจในศักยภาพของครูและบุคลากรด้วยการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม **และ**สนับสนุนการยอมรับในความแตกต่าง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเกิดความไว้วางใจ โดยยึดหลักการเคารพนับถือกันตามลำดับอาวุโสและประสบการณ์ของบุคลากร แทนการใช้อำนาจในการสั่งการ ทั้งนี้ควรเน้นการทำงานเป็นทีม ด้วยการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ มีการรับฟังความคิดเห็นของคนในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพความแตกต่างของคนในทีม เปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็นแบบเสรี สร้างความสัมพันธ์อันดี และชื่นชมผลงานอย่างจริงใจ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรพัฒนาแนวทางการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ โดยส่งเสริมการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รับฟังซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในทุกระดับ พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และนำไปสู่การทำงานเป็นทีม...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือในการทำงานเป็นทีม ควรดำเนินการโดยการมอบอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรได้แสดงบทบาทและความสามารถอย่างเหมาะสม ซึ่งถือเป็นการแสดงออกถึงความไว้วางใจอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ รวมถึงมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและสื่อถึงความสามารถที่แท้จริง จะนำไปสู่การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในโรงเรียน ...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน2567)

6. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมอย่างไร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

“...โรงเรียนควรการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน ถือเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม โรงเรียนต้องพัฒนาจัดกิจกรรมที่มีการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพราะจำทำให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เช่น กีฬา สันทนาการ อีกทั้งยังใช้โครงการหรือภารกิจแบบกลุ่มข้ามฝ่ายให้เกิดการสื่อสารข้ามสายงาน เรียนรู้ความแตกต่าง และสร้างความเข้าใจกันมากขึ้น...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมโดยจัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการพูดคุยอย่างเปิดอกในบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการยอมรับความคิดเห็นของกันและ

กัน รวมถึงให้เกียรติและไว้วางใจกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเข้าใจ และนำไปสู่ความร่วมมือที่เข้มแข็งในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ซึ่งเกิดจากการสื่อสารพูดคุยที่เป็นกันเอง มีการร่วมมือ การประสานงานของบุคลากรที่เป็นทีมงาน มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมเป็นการผ่อนคลายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ถือเป็นกลยุทธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีม โดยจัดกิจกรรม เช่น เลี้ยงสังสรรค์หลังปิดภาคเรียน แลกเปลี่ยนความชอบในเรื่องส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในทีมให้ดีขึ้น สู่การไว้วางใจและการยอมรับนับถือได้...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...โรงเรียนควรส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากร และมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

“...การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมครูและบุคลากรของโรงเรียนควรเริ่มจากการออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น การระดมความคิดเห็น การตั้งเป้าหมายร่วมกัน และการกระจายงานอย่างเหมาะสมทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรควรแสดงออกถึงการให้เกียรติแก่สมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้เกิดการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสดงความเห็นใจซึ่งกันและกัน ทั้งหมดนี้ควรสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง...”

(ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5, สัมภาษณ์, 29 เมษายน 2568)

สรุปประเด็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 แยกตามองค์ประกอบ 6 ด้าน

ตารางที่ 4.9 สรุปประเด็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	**แนวทางการพัฒนา**
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	1. โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ กำหนดแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจน และยั่งยืนมีการสื่อสารโดยเน้นความชัดเจน ตรงประเด็น มีระเบียบวาระ และมีการติดตามผล
	2. โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างหลากหลาย ใช้ช่องทางสื่อสารที่ทันสมัย เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ อีเมล และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลา เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร
	3. โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารเชิงบวก สนับสนุนให้ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้กำลังใจ และลดความตึงเครียดในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเอื้อต่อความร่วมมือภายในทีม
	4. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทางเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ (ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการฟังและการพูดอย่างเท่าเทียม
	5 โรงเรียนต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากร จัดดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านทักษะการสื่อสาร เน้นการพูด การเขียน และการโต้ตอบอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ
	6. โรงเรียนส่งเสริมการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความ

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	**แนวทางการพัฒนา**
	เข้าใจร่วมกันภายในทีม เป็นรากฐานของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
	7. เน้นการชักจูงและโน้มน้าวด้วยเหตุผล การสื่อสารควรช่วยโน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับแนวคิดหรือแผนการทำงานร่วมกันด้วยเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	1. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง ควรมีเป้าหมายที่ระบุอย่างชัดเจนว่า “จะทำอะไร” เพื่อให้การทำงานมีทิศทางและสามารถประเมินผลได้ เป้าหมายควรสะท้อนภารกิจหลัก เช่น การพัฒนาผู้เรียนหรือการยกระดับคุณภาพการศึกษา
	2. โรงเรียนต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจร่วมกันการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) และความผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร
	3. โรงเรียนกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมระบุเจ้าภาพหลักของแต่ละภารกิจอย่างชัดเจน ความชัดเจนในบทบาทช่วยลดความสับสนและเพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในทีม
	4. โรงเรียนต้องอิงบริบทและนโยบายที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน นโยบายจากต้นสังกัด และความต้องการของชุมชน เป้าหมายควร “ตอบโจทย์จริง” และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กรและสังคม
	5. โรงเรียนควรใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือ (เช่น PLC) ช่วยให้ครูและบุคลากรได้ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความ

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แนวทางการพัฒนา
	คิดเห็น และร่วมกันพัฒนาแนวทาง เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเป้าหมายร่วมที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
	6. โรงเรียนต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอก การมีเครือข่ายความร่วมมือ เช่น หน่วยงานสนับสนุนจากภายนอก จะช่วยเสริมทรัพยากรและองค์ความรู้ ทำให้การดำเนินงานตามเป้าหมายมีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
	7. โรงเรียนควรเน้นการประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่อง เป้าหมายต้องสามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ นำผลประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในรอบถัดไป
3. ด้านการมีส่วนร่วม	1. โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผย เป็นกันเอง และไม่มีการตัดสิน ให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมหรือเวทีต่าง ๆ อย่างเสรี รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ทั้งครู บุคลากร ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา
	2. โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจ ให้ครูและบุคลรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการประเมิน จัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหลายฝ่ายในโรงเรียน เชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
	3. โรงเรียนต้องสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบร่วม ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเห็นว่าตนเองเป็นเจ้าของงานและความสำเร็จของโรงเรียน ส่งเสริมความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เคารพบทบาทซึ่งกันและกันภายในทีม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แนวทางการพัฒนา
	4. โรงเรียนต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารจัดการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ใช้ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน
	5. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนความจริงใจ และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1. โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และจริงใจ ใช้การสื่อสารที่สุภาพ ไม่ปิดบังข้อมูล และยึดหลักความโปร่งใส เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ
	2. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเหมือนครอบครัว พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรผ่านบรรยากาศที่เป็นกันเอง ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งหรือหน้าที่ด้วยการสร้างความรู้สึกเสมอภาค
	3. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือกิจกรรมพัฒนาทีม ใช้กิจกรรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ลดความเกรงใจ และสร้างความร่วมมือ
	4. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่แสดงความจริงใจ เคารพซึ่งกันและกัน และรักษาคำพูด แสดงความเคารพในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น การตรงต่อเวลา การรักษาสัญญา และการยอมรับซึ่งกันและกันคือรากฐานของความไว้วางใจ

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แนวทางการพัฒนา
	5. โรงเรียนต้องสนับสนุนและชื่นชมเพื่อสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัลหรือคำชมเมื่อมีผลงานดี การให้กำลังใจเมื่อเผชิญปัญหา เพื่อแสดงความเห็นอกเห็นใจและความร่วมแรงร่วมใจ
	6. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพและร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ให้ทุกคนมีพื้นที่ในการแสดงความสามารถ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันผ่านการทำงานร่วมกัน
5. ด้านการยอมรับนับถือ	1. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผยและสม่ำเสมอ เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ไม่มีความกลัวหรือกังวล ฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม
	2. โรงเรียนต้องส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน ให้เกียรติทุกระดับ ตระหนักถึงความแตกต่างทางประสบการณ์และบทบาท ยึดหลักเคารพในอาวุโสหรือประสบการณ์แทนการใช้อำนาจ
	3. โรงเรียนต้องสนับสนุนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นผ่านการให้โอกาสแสดงบทบาทและความสามารถ
	4. โรงเรียนควรชื่นชมและให้การยอมรับผลงานอย่างจริงใจ ให้การยอมรับผ่านผลงานที่จับต้องได้และพฤติกรรมที่แสดงความรับผิดชอบ ชื่นชมผลงานทั้งรายบุคคลและรายทีมเพื่อสร้างกำลังใจ
	5. โรงเรียนควรส่งเสริมการเคารพในความแตกต่าง ยอมรับในความคิดเห็นที่หลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ และรูปแบบการทำงานที่แตกต่าง สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแต่มีคุณค่า

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา	แนวทางการพัฒนา
	6. โรงเรียนต้องพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในทีม จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันภายใน
6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	1. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬาสันทนาการ งานสังสรรค์ กิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความผ่อนคลายและใกล้ชิด ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจากสายงานต่าง ๆ มีโอกาสทำงานร่วมกัน
	2. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้พูดคุยอย่างเปิดอกในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ สนับสนุนให้เกิดการพูดคุยแบบเป็นกันเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน
	3. โรงเรียนควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การระดมความเห็น การตั้งเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิในการแสดงออกทางความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม
	4. โรงเรียนต้องกระจายงานอย่างเหมาะสมและให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ทุกคนมีบทบาทที่ชัดเจนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในงานของตนและของทีม
	5. โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับลึก สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรื่องส่วนตัวในขอบเขตที่เหมาะสม เช่น ความสนใจ งานอดิเรก เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพัน
	6. ผู้บริหารควรแสดงบทบาทสนับสนุนและให้เกียรติสมาชิกทุกคน ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิกทีม แสดงความเห็นอกเห็นใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิสัมพันธ์

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยสอบถามครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย โดยมีขั้นตอนดำเนินงาน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหาร 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และ ครูผู้สอน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระหว่าง 5-10 ปี 89 คน

คิดเป็นร้อยละ 30.00 และมากกว่า 10 ปี 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ขนาดกลาง 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และขนาดใหญ่ 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ โดยพิจารณารายละเอียด ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการติดต่อสื่อสารสูงสุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน

5.1.2.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการมีเป้าหมายร่วมกันสูงสุด คือ มีการช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมา คือ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันให้ทุกคนในองค์กรยอมรับและมุ่งไปสู่ผลลัพธ์เดียวกันนำไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร

5.1.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการมีส่วนร่วมสูงสุด คือ มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กร รองลงมา คือ มีการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร

5.1.2.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันสูงสุด คือ มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวง หรือแข่งขันกัน

เกินความจำเป็นซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ รองลงมา คือ มีการไว้วางใจจากการร่วมมือช่วยเหลือกัน การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี

5.1.2.5 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการยอมรับนับถือสูงสุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนกัน รองลงมา คือ มีการให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ

5.1.2.6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์สูงสุด คือ มีการนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา คือ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนาการสื่อสารซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ กำหนดแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจนและยั่งยืนมีการสื่อสารโดยเน้นความชัดเจน ตรงประเด็น มีระเบียบวาระ และมีการติดตามผล

2. โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างหลากหลาย ใช้ช่องทางสื่อสารที่ทันสมัย เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ อีเมล และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ซึ่งเทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลา เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร

3. โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารเชิงบวก สนับสนุนให้ใช้ถ้อยคำสุภาพ ให้กำลังใจ และลดความตึงเครียดในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเอื้อต่อความร่วมมือภายในทีม

4. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารสองทางเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ (ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง) ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการฟังและการพูดอย่างเท่าเทียม

5. โรงเรียนต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากร จัดดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านทักษะการสื่อสาร เน้นการพูด การเขียน และการโต้ตอบอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

6. โรงเรียนส่งเสริมการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันภายในทีม เป็นรากฐานของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ

7. เน้นการชักจูงและโน้มน้าวด้วยเหตุผล การสื่อสารควรช่วยโน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับแนวคิดหรือแผนการทำงานร่วมกันด้วยเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงอย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง ควรมีเป้าหมายที่ระบุอย่างชัดเจนว่า “จะทำอะไร” เพื่อให้การทำงานมีทิศทางและสามารถประเมินผลได้ เป้าหมายควรสะท้อนภารกิจหลัก เช่น การพัฒนาผู้เรียนหรือการยกระดับคุณภาพการศึกษา

2. โรงเรียนต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และตัดสินใจร่วมกันการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) และความผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร

3. โรงเรียนกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมระบุเจ้าภาพหลักของแต่ละภารกิจอย่างชัดเจน ความชัดเจนในบทบาทช่วยลดความสับสนและเพิ่มความรับผิดชอบร่วมกันในทีม

4. โรงเรียนต้องอิงบริบทและนโยบายที่เกี่ยวข้อง การตั้งเป้าหมายควรเริ่มจากการวิเคราะห์บริบทของโรงเรียน นโยบายจากต้นสังกัด และความต้องการของชุมชน เป้าหมายควร “ตอบโจทย์จริง” และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กรและสังคม

5. โรงเรียนควรใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือ (เช่น PLC) ช่วยให้ครูและบุคลากรได้ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันพัฒนาแนวทาง เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเป้าหมายร่วมที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

6. โรงเรียนต้องส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอก การมีเครือข่ายความร่วมมือ เช่น หน่วยงานสนับสนุนจากภายนอก จะช่วยเสริมทรัพยากรและองค์ความรู้ ทำให้การดำเนินงานตามเป้าหมายมีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. โรงเรียนควรเน้นการประเมินผลและพัฒนาต่อเนื่อง เป้าหมายต้องสามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ นำผลประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในรอบถัดไป

3) ด้านการมีส่วนร่วม ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างไรสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผย เป็นกันเอง และไม่มีการตัดสิน ให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมหรือเวทีต่าง ๆ อย่างเสรี รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ทั้งครู บุคลากร ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

2. โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการตัดสินใจ ให้ครูและบุคลรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และการประเมิน จัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหลายฝ่ายในโรงเรียน เชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรมโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

3. โรงเรียนต้องสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบร่วม ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรเห็นว่าตนเองเป็นเจ้าของงานและความสำเร็จของโรงเรียน ส่งเสริมความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย เคารพบทบาทซึ่งกันและกันภายในทีม

4. โรงเรียนต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารจัดการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ใช้ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน

5. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนความจริงใจ และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี และนำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างไรสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และจริงใจ ใช้การสื่อสารที่สุภาพ ไม่ปิดบังข้อมูล และยึดหลักความโปร่งใส เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ใช้การสื่อสารเชิงบวกเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ

2. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเหมือนครอบครัว พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรผ่านบรรยากาศที่เป็นกันเอง ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งหรือหน้าที่ ด้วยการสร้างความรู้สึกเสมอภาค

3. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือกิจกรรมพัฒนาทีม ใช้กิจกรรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจ ลดความเกรงใจ และสร้างความร่วมมือ

4. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่แสดงความจริงใจ เคารพซึ่งกันและกัน และรักษาคำพูด แสดงความเคารพในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น การตรงต่อเวลา การรักษาสัญญา และการยอมรับซึ่งกันและกันคือรากฐานของความไว้วางใจ

5. โรงเรียนต้องสนับสนุนและชื่นชมเพื่อสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัลหรือคำชมเมื่อมีผลงานดี การให้กำลังใจเมื่อเผชิญปัญหาเพื่อแสดงความเห็นอกเห็นใจและความร่วมแรงร่วมใจ

6. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพและร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ให้ทุกคนมีพื้นที่ในการแสดงความสามารถ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันผ่านการทำงานร่วมกัน

5) ด้านการยอมรับนับถือ ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรอย่างไร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดเผยและสม่ำเสมอ เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ไม่มีความกลัวหรือกังวล ฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม

2. โรงเรียนต้องส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน ให้เกียรติทุกระดับ ตระหนักถึงความแตกต่างทางประสบการณ์และบทบาท ยึดหลักเคารพในอาวุโสหรือประสบการณ์แทนการใช้อำนาจ

3. โรงเรียนต้องสนับสนุนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ สร้างความเชื่อมั่นผ่านการให้โอกาสแสดงบทบาทและความสามารถ

4. โรงเรียนควรชื่นชมและให้การยอมรับผลงานอย่างจริงใจ ให้การยอมรับผ่านผลงานที่จับต้องได้และพฤติกรรมที่แสดงความรับผิดชอบ ชื่นชมผลงานทั้งรายบุคคลและรายทีมเพื่อสร้างกำลังใจ

5. โรงเรียนควรส่งเสริมการเคารพในความแตกต่าง ยอมรับในความคิดเห็นที่หลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ และรูปแบบการทำงานที่แตกต่าง สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแต่มีคุณค่า

6. โรงเรียนต้องพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในทีม จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันภายใน

6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ประเด็นข้อคำถาม โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมอย่างไร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา สันทนาการ งานสังสรรค์ กิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความผ่อนคลายและใกล้ชิด ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจากสายงานต่าง ๆ มีโอกาสทำงานร่วมกัน

2. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้พูดคุยอย่างเปิดอกในบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ สนับสนุนให้เกิดการพูดคุยแบบเป็นกันเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. โรงเรียนควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การระดมความเห็น การตั้งเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิในการแสดงออกทางความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม

4. โรงเรียนต้องกระจายงานอย่างเหมาะสมและให้ทุกคนมีส่วนร่วม ให้ทุกคนมีบทบาทที่ชัดเจนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในงานของตนและของทีม

5. โรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับลึก สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรื่องส่วนตัวในขอบเขตที่เหมาะสม เช่น ความสนใจ งานอดิเรก เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพัน

6. ผู้บริหารควรแสดงบทบาทสนับสนุนและให้เกียรติสมาชิกทุกคน ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความสามารถ และศักยภาพของสมาชิกทีม แสดงความเห็นอกเห็นใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิสัมพันธ์

5.2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและ

บุคลากร โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม อาทิ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การจัดประชุมกลุ่มคุณภาพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลและแผนงานระหว่างโรงเรียน ซึ่งล้วนส่งผลต่อการพัฒนา “วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูไม่มากนัก ทำให้ครูและบุคลากรต้องทำงานหลากหลายหน้าที่ร่วมกันโดยอัตโนมัติ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การแบ่งปันหน้าที่ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด และความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งในระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นพวรรณ คงพลิ้ว (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหาร ทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสามารถในการรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสานงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าว ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลและสื่อสาร รวมถึงการดำเนินกิจกรรม PLC และการประชุม ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนและร่วมตัดสินใจ ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมในทีม นอกจากนี้ โครงสร้างของโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ยังเอื้อต่อการสื่อสารที่ใกล้ชิดและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมร่วมกันในระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) กล่าวว่า เนื่องจากโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในโรงเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสารระหว่างครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความเข้าใจและยึดถือเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วม และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จดังกล่าว อาจเนื่องมาจากแนวนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ที่เน้นการพัฒนาการศึกษาตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยเฉพาะการส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งมุ่งเน้น การจัดการศึกษาอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน ความเสมอภาค และการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ โครงสร้างการบริหารในรูปแบบกลุ่มคุณภาพการศึกษา ยังเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมวางแผน และการกำหนดเป้าหมายร่วมของโรงเรียนในระดับเครือข่าย ซึ่งช่วยเสริมสร้าง “ทิศทางเดียวกัน” ของครูและผู้บริหาร ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนดำเนินไปอย่างสอดประสาน และเกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้มากขึ้น การที่โรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายนั้น ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เป็นการสร้างความรู้สึกร่วมและความผูกพันภายในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งเพชร ทรัพเจริญ (2560) กล่าวว่า อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสถานศึกษามีการปรับรูปแบบ วิธีการบริหารงาน แบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับหมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญในทีมงาน การมีส่วนร่วมประเมินผลการทำงานของทีมและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทีมงาน ให้ความสำคัญและทุ่มเทในการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีม และช่วยกันตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน อาจเนื่องมาจากนโยบายและแนวทางการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วน

ร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ครูและบุคลากรมักต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความผูกพันกับภารกิจของโรงเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาศให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งส่งเสริมให้ครูได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบเป้าหมายทางการศึกษาร่วมกัน การที่บุคลากรมีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กร ไม่เพียงสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในระดับบุคคล แต่ยังเป็นรากฐานของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับแนวคิดของ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) กล่าว่า การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของ สมาชิกทีมและติดตามดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและวางแผนการจัดกิจกรรม อย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมอย่างต่อเนื่อง ร่วมวิเคราะห์เป้าหมายและผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่ได้กำหนด มีการตรวจสอบการให้ความ ร่วมมือและมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีม และมีการเสริมแรงโดยการมอบรางวัลสำหรับทีมที่มีความโดดเด่นด้านความร่วมมือและมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก ให้เข้ามาให้ความร่วมมือในการทำงานและร่วมรับผิดชอบในผลงานของทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้เกิดการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของทีมขึ้นและทำให้ทีมนั้นมีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน โดยเฉพาะในด้านการเปิดโอกาสให้สื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา มีบรรยากาศการทำงานที่ไม่แข่งขันกันจนเกินไป และไม่มีการหลอกลวงกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความไว้วางใจ และนำไปสู่การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นในโรงเรียน นับเป็นรากฐานของการทำงานเป็นทีมที่มั่นคง เป็นตัวกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความเข้าใจ ความร่วมมือ และการเติบโตขององค์กรการศึกษาในระดับพื้นที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) กล่าวว่า ความไว้วางใจ การทำงานของสมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื่อง การที่สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำและกล้าตัดสินใจการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทีมจะดำเนินไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้าน

คลองวาฬ พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในการทำงานที่เกื้อกูลกัน โดยเฉพาะในด้านการรับฟังความคิดเห็น การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการยกย่องความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ หทัยทิพย์ วงค์มามี (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความสำคัญต่อการยอมรับนับถือกัน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทีมงานให้ดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ การยอมรับนับถือกันเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างคุณค่าให้กับตนเอง เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

5.2.1.6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เกิดการพูดคุย สื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ(2560) กล่าวว่า ทางสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูพบปะสังสรรค์ เช่น จัดเลี้ยงงานปีใหม่ การแข่งขันกีฬา เป็นต้น มีการมอบหมายงานให้ฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน ทำงานร่วมกันเสมอ มีการจัดอบรมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับครู เพื่อระดมความคิดในการสร้างหลักเกณฑ์ และกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละคนแต่ละฝ่าย ช่วยกันระดมความคิด สร้างบรรยากาศเป็นกันเองและผูกพันกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุทัตตา ภักดีเรือง ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

5.2.2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ได้ดังนี้

5.2.2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ โดยกำหนดแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจน ตรงประเด็น มีระเบียบวาระ และมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน ต่อมาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ควรส่งเสริม โรงเรียนควรใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัย เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ อีเมล หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ ซึ่งช่วยลดระยะเวลาในการติดต่อ เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในทีมงาน ในขณะเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสื่อสารเชิงบวกก็นับเป็นหัวใจสำคัญ โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เป็นมิตร ให้กำลังใจกัน และลดความตึงเครียดในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเกื้อหนุนต่อการร่วมมือกันภายในทีม โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง โดยสร้างพื้นที่ให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งสนับสนุนการฟังและการพูดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจตรงกัน และลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากรก็เป็นสิ่งจำเป็น โรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นทั้งการพูด การเขียน และการโต้ตอบในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของงาน นอกจากนี้ การใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจภายในทีม ถือเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมั่นคงและยั่งยืน รวมถึงการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวให้เกิดการยอมรับในแนวคิดหรือแผนงานต่าง ๆ ได้โดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง ก็ย่อมช่วยส่งเสริมให้ทีมมีเป้าหมายร่วม และพร้อมขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการพัฒนาการสื่อสารภายในโรงเรียนอย่างมีระบบ จะช่วยให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนเป็นรากฐานของความสำเร็จในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี แนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุกๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกันโดยใช้ที่ภาษาชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรงผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น ทางบุคลิกภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบุคลิกภาพที่เป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส ครูจึงมีความกล้าซักถามข้อสงสัย ยอมรับฟังเหตุผลความจำเป็นของแต่ละบุคคล ส่วนทางทางเทคโนโลยี ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมีบทบาทต่อการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างมากในวงการการศึกษา เช่น การติดต่อสื่อสารผ่านแอพพลิเคชั่นต่างๆ ในโทรศัพท์มาใช้ในการทำงานทำให้การทำงานง่ายขึ้น

ตัวอย่าง การสื่อสารโดยตรงผ่านทางแอพพลิเคชั่นไลน์กลุ่มโรงเรียน ส่วนตัว และการสื่อสารโดยทางอ้อมผ่านแอพพลิเคชั่น เฟสบุ๊ค บ่งบอกวิถีชีวิตได้ชัดเจน สามารถรับส่งข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานให้มีประโยชน์ การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญกับองค์กรทุกหน่วยงาน เมื่อมีโอกาสการติดสื่อสารได้ซักถามข้อสงสัยต้องเลือกเวลาและสถานที่เหมาะสมกับเรื่องที่ต้องการที่จะสื่อสารด้วย และยังสอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ได้กล่าวว่า ทีมงานควรมีการสื่อสารกัน อย่างเปิดเผยไม่มีลับลมคมในภายในทีม สื่อสารด้วยมนุษย์สัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกทีม ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีข้อมูลหน่วยงานที่เป็นพันธมิตรหรือ เครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีกระบวนการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีม และบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีและปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมและบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกทุกคนถูกปลูกฝังให้เป็นผู้มี นน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งภายในทีมและภายนอกทีม และมี กระบวนการสร้างทีมงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนหรือหน่วยงานหรือชุมชน เพื่อส่งเสริมกิจกรรมของ โรงเรียน ครู และนักเรียนตามโอกาสและความเหมาะสม มีกิจกรรมการท างานเป็นทีมของโรงเรียน ร่วมกับชุมชน เป็นกิจกรรมเพื่อส่วนรวมในการทำประโยชน์เพื่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอทุกปี เช่น กิจกรรมทำความสะอาดโรงเรียน กิจกรรมทำความสะอาดชุมชน ในการปฏิบัติงานทุกองค์กรนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และสังคมแวดล้อม โดยจะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีและ สร้างพันธมิตรที่ดี ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานสำเร็จ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและ สังคม เพราะองค์กรจะต้องรับฟังเสียงจากรอบข้างและมีการสร้างสรรค์และทำงานในส่วนที่ให้เกิดการทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคม

5.2.2.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง และเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันกับภารกิจขององค์กรประการแรก การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตั้งแต่การวางแผน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนถึงการตัดสินใจ ซึ่งช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันในฐานะทีม ในขณะเดียวกัน การแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจนก็เป็นอีกประเด็นสำคัญ โรงเรียนควรกำหนดเจ้าภาพหลักของแต่ละภารกิจ และจัดสรรหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อให้ทุกคนในทีมรู้บทบาทของตน และส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน การตั้งเป้าหมายที่ดีควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของบริบทจริง โดยโรงเรียนต้องวิเคราะห์ทั้งนโยบายจากต้นสังกัด ความต้องการของผู้เรียน

และความคาดหวังของชุมชน เพื่อให้เป้าหมายมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาทั้งในระดับพื้นที่และระดับชาติ นอกจากนี้ โรงเรียนควรใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเปิดเวทีให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และตอบโจทย์การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ควรมีการกำหนดเป้าหมายของทีมทั้งงานหลักและงานย่อย โดยให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมและมีมติเห็นชอบ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนเป้าหมายของทีมและลงมติเห็นชอบ มีการเผยแพร่เป้าหมายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทั่วถึงทั้งหน่วยงาน ได้แก่ การมอบนโยบายในกิจกรรมหน้าเสาธง การประชุมทีมเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมาย มีการจัดทำแผนการดำเนินงานและกำหนดการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามเวลาที่กำหนดและมีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ ไพโรจน์ บาลัน (2551) กล่าวไว้ว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะ ของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ แต่ทีมจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทาง ดำเนินโครงการ พัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

5.2.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สร้างบรรยากาศของการสื่อสารที่เปิดเผยเป็นกันเอง และปราศจากอคติ โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ทั้งจากครู บุคลากร คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน นอกจากนี้ โรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของโรงเรียน พร้อมทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยปลูกฝังให้ครูและบุคลากรตระหนักว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทีม ส่งเสริมความภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความร่วมมือ และเคารพบทบาทซึ่งกันและกันภายในทีม ขณะเดียวกัน โรงเรียนควรยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารจัดการ โดยใช้ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร เป็นปัจจัยที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน โรงเรียนควรส่งเสริมความไว้วางใจ สนับสนุนความจริงใจ

และให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีพลังร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กล่าวว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้คณะครูได้ทราบความก้าวหน้า ของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไข ร่วมกัน จะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดการสร้างความร่วมมือ กันอย่างแข็งขัน อาจทำได้โดยการอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคน มีส่วนร่วม ตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงาน เป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลายหลากและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่คอยให้ความรู้ในการทำงานร่วมกัน ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและติดตามการทำงานเป็นระยะ ๆ เข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจระหว่างการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีงามต่อผลสำเร็จของการทำงานให้เป็นในทิศทางเดียวกัน

5.2.2.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และจริงใจ โดยใช้ภาษาที่สุภาพ ไม่ปิดบังข้อมูล และยึดหลักความโปร่งใส การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม และการใช้การสื่อสารเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง จะช่วยสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเหมือนครอบครัว เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาค และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งจะช่วยหล่อหลอมความไว้วางใจที่มั่นคงในระยะยาว กิจกรรมพัฒนาทีม เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรมหรือกลุ่มสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มความเข้าใจ ลดความเกรงใจ และสร้างความร่วมมืออย่างเป็นธรรมชาติ กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูและบุคลากรเปิดใจซึ่งกันและกันมากขึ้น และเกิดความเชื่อมั่นในทีมงาน อีกทั้งโรงเรียนควรแสดงออกถึงความจริงใจ เช่น การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การรักษาคำพูด และความตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนความรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือของบุคลากรในทีม อันจะนำไปสู่ความไว้วางใจ ทั้งนี้ควรสนับสนุนและชื่นชมผลงานของครูและบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความรู้สึกว่าได้รับการเห็นคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นคำชม รางวัล หรือการให้กำลังใจเมื่อเผชิญอุปสรรค ก็ล้วนแต่เป็นกลไกที่ช่วยเชื่อมโยงใจของสมาชิกในทีมเข้าหากัน และ

ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงศักยภาพ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา และมีพื้นที่ในการแสดงความสามารถ เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ผ่านการทำงานที่เน้นการพึ่งพาอาศัยกัน และมุ่งเป้าหมายเดียวกันอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ การทำงานของสมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมี ต่อเนื่อง การที่สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำและกล้าตัดสินใจการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทีมจะดำเนินไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารและคณะครูต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างกันความไว้เนื้อเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วย ความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความเชื่อมโยงผูกพันของงานและความสัมพันธ์ต่อกันในทีมงาน ดังนั้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

5.2.2.5 ด้านการยอมรับนับถือ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรเริ่มต้นจากการสร้าง บรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ โดยส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดเผยและสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี รวมถึงรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกันในทีม นอกจากนี้การส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน ในทุกระดับก็มีความสำคัญ โรงเรียนควรให้เกียรติบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางประสบการณ์ บทบาท และอายุงาน ยึดหลักการเคารพในความอาวุโสและประสบการณ์แทนการใช้อำนาจหรือการจัดลำดับสถานะ ซึ่งช่วยให้เกิดความเคารพอย่างจริงใจและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน อีกทั้งการสนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ โดยมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความภาคภูมิใจในทีม นอกจากนี้ การ ชื่นชมและให้การยอมรับในผลงาน อย่างจริงใจ เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างกำลังใจทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม การยอมรับควรอ้างอิงจากผลงานที่จับต้องได้ และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและความทุ่มเท โรงเรียนยังควรเน้นการ เคารพในความแตกต่าง โดยเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย เห็นคุณค่าในความคิดสร้างสรรค์และรูปแบบการทำงานที่แตกต่าง ซึ่งจะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และไม่ปิดกั้นศักยภาพของบุคลากร

อีกทั้ง การพัฒนาความสัมพันธ์ภายในทีม โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความใกล้ชิด เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือกิจกรรมสร้างทีม จะช่วยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ลดความตึงเครียด และส่งเสริมความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันภายในองค์กร โดยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในหมู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ หทัยทิพย์ วงค์มามี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะปลูกฝังให้ครูภายในโรงเรียนมีความตระหนักว่า ทุกคน มีความสำคัญต่อการทำงาน ให้การยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน รวมถึงยอมรับเหตุผล ของกันและกัน เคารพในสิทธิ์ของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบได้ อย่างเต็มที่ ยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยเหตุผล รับรู้บทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน และยังสอดคล้องกับ นรากรโต บำรุง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การบังคับใช้เป็นไปตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความโปร่งใส สมาชิกภายในทีมไม่ควรทำหน้าที่ทับซ้อนกัน แต่ละคนควรมีหน้าที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมควรเป็นกาลังใจและแรงผลักดันให้ทีม การชื่นชมกันในที่สาธารณะเป็นการช่วยกระตุ้นการท างานให้กับสมาชิกในทีม และสอดแทรกการปรับทัศนคติในเชิงบวก หรือการคิดบวก Positive Thinking

5.2.2.6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรมีการการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมกีฬา สันทนาการ งานสังสรรค์ หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความผ่อนคลายและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรจากหลากหลายสายงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกันเองและไร้ความตึงเครียด ควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยอย่างเปิดอกในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และลดช่องว่างในการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การระดมความคิดเห็น และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าทุกเสียงมีความหมายและคุณค่า อีกทั้งการกระจายงานอย่างเหมาะสมและให้ครูทุกคนมีบทบาทที่ชัดเจน ยังช่วยเสริมให้สมาชิกในทีมรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเอง รวมถึง

บทบาทของผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่การเคารพและสนับสนุนกันในการทำงาน โรงเรียนยังควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับลึก ผ่านการแลกเปลี่ยนเรื่องราวส่วนตัวในขอบเขตที่เหมาะสม เช่น ความสนใจ งานอดิเรก หรือความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพัน ความเข้าใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม ในขณะเดียวกัน ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศของการให้เกียรติ สนับสนุน และให้ความสำคัญกับความคิดเห็น ความสามารถและศักยภาพของสมาชิกทีมอย่างเท่าเทียม รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีมครูและบุคลากร ไม่เพียงช่วยพัฒนาบรรยากาศการทำงานให้เกิดความสุขและพลังบวก แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ หทัยทิพย์ วงค์มามี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะส่งเสริมให้ครูมีการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่ง กันและกันการถ่ายทอดแนวคิดความรู้สึกข้อมูลข่าวสารให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียนทราบ ให้การยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลใช้เหตุผลในการตัดสินใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูร่วมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ พบว่า ตัวแปรที่ 1. ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งแนวทางในการส่งเสริม คือ 1. ผู้บริหารจัดกิจกรรมสามสัมพันธ์ให้คณะครูมีความรัก สามัคคี กันยิ่งขึ้น 2. คณะครูทำกิจกรรมร่วมกัน 3. ผู้บริหารจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมครู เพื่อให้คณะครูสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ มีการสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน ดังนั้น โรงเรียนควรพัฒนาการสื่อสารให้เป็นระบบชัดเจน ตรงประเด็น และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ไลน์ และอีเมล เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสารภายในทีม ควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาสให้สื่อสารแบบสองทาง รับฟังอย่างเท่าเทียม และอบรมทักษะการพูด เขียน และโต้ตอบให้แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้าง

ความเข้าใจ ความไว้วางใจ และเป้าหมายร่วมกัน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในโรงเรียน

5.3.1.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เช่น การยกระดับคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้ทีมมีทิศทางร่วมกันและสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนถึงการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน พร้อมแบ่งบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบในทีม นอกจากนี้ เป้าหมายควรอิงบริบทจริง ทั้งจากนโยบายต้นสังกัด ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน โดยใช้กระบวนการทำงานแบบ PLC เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดและพัฒนาทิศทางร่วมกัน ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนทรัพยากรและองค์ความรู้ พร้อมติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วม จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ มีการให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร ดังนั้น โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในบรรยากาศที่เปิดเผย เป็นกันเอง และปราศจากอคติ พร้อมรับฟังทุกความคิดเห็นจากครู ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมิน โดยจัดตั้งคณะทำงานที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีบทบาท และเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วม จะช่วยสร้างความภูมิใจในผลงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม ทั้งนี้ควรบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป้าหมายร่วมกัน

5.3.1.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ และโปร่งใส พร้อมสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรเหมือนครอบครัว เพื่อลดช่องว่างและเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในทีม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เช่น ละลายพฤติกรรม จะช่วยเปิดใจ ลดความเกรงใจ และเพิ่มความเข้าใจซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกัน การให้เกียรติ รักษาคำพูด และสนับสนุนอย่างจริงใจ ล้วนช่วยเสริมความเชื่อมั่นในทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและร่วมแก้ไขปัญหา จะช่วยสร้างศรัทธา ความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจอย่างยั่งยืน ซึ่งการสร้างความไว้วางใจในทีม คือหัวใจของการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง ยืดหยุ่น และสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้

5.3.1.5 ด้านการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี รับฟังอย่างเท่าเทียม และสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ควรให้เกียรติบุคลากรทุกระดับ โดยยึดหลักความอาวุโสและประสบการณ์ แทนการใช้อำนาจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลและจริงใจ การมอบหมายงานตามศักยภาพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถ จะช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ และความเชื่อมั่นในทีม พร้อมกันนี้ ควรชื่นชมผลงานอย่างจริงใจ และเปิดรับความหลากหลายทางความคิด เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ปิดกั้นศักยภาพของแต่ละคน ควรจัดกิจกรรมสร้างทีม เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ ลดความตึงเครียด และเสริมสร้างความร่วมมือ

5.3.1.6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ คือ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น โรงเรียนควรจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา สันทนาการ หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความผ่อนคลายและเปิดโอกาสให้บุคลากรจากหลากหลายสายงานได้ทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ควรส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้เกิดการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงการประชุมสม่ำเสมอเพื่อระดมความคิดและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งช่วยให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและเสียงของตนเองได้รับการยอมรับ อีกทั้งการกระจายงานอย่างเหมาะสมและการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน ช่วยเสริมให้แต่ละคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเกิดการเคารพสนับสนุนกันอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรื่องส่วนตัวในขอบเขตที่เหมาะสม ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความเข้าใจกันในระดับลึก

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร จากผลการวิจัย การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยอาจทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) หรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน สำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.2. ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา หรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายละกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะ และบริบทใกล้เคียงกัน

5.3.3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน สำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยงวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546*). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพมพองคการรบสงสนคาและพสดภณฑ.

คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร และChaturong Thanaseelangkun. (2567). *ต้นแบบการทำงานเป็นทีมสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดนครราชสีมา*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

จินดาพร นพนิยม. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

โฉมยง โต๊ะทอง. (2540). *การทำงานเป็นทีม*. วารสารราชภัฏเพชรบุรี, 7(1), 29-32.

ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทำงานเป็นทีมของพนักงาน ครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทิศนา แขมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : *องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวทยาลัย.

ทัศนีย์ ลูกโม, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรรม และสิทธิพร นิยมสมศักดิ์ (2563). *การทำงานเป็นทีมของครู*

ในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 290–304.

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นรากร โตบำรุง และภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2567). *แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.* วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6(1), 215–228.

นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่*: Modern management (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2552). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

บุญป้อง สิงห์คู่. (2549). *การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษยโสธร เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

บุษยมาศ แสงเงิน. (2553). *ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.gotoknow.org/posts/385878g. 9 กรกฎาคม 2559.

ปกรณ์พัฒน์ ศิรินยาวงศ์. (2564). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. กรงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกรก.

ปราณี เอื้อวิริยานุกูล. (2545). *บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานสถานบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพายัพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพายัพ.

ปองปรัชญ์ บือราแง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัญฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรี.

เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย).

เปรมฤดี บุญยืน. (2558). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรชัย คำรพ. (2547). *ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรสุดา ประเสริฐนู. (2564). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พลอยอัมพัน มาพิจาร. (2559). *การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรงเทพฯ : แอคทิฟพรินท์ จากัด.

มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เอส.แอนด์.จี. กราฟฟิค.

ยุทธศักดิ์ อินทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). *การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์การศึกษาหลักสูตร, ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* (การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ลดาวัลย์ พุทธวัชร. (2560). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลัคพงษ์ โกษาแสง. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

วิภาส ทองสุทธิ์. (2552). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

วิไลวรรณ ศณีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำไพพรรณี).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สัมมนา สีหมุ่ย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.* วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ. (2558). *ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).* (ออนไลน). แหล่งที่มา : http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/7l.pdf. 27 สิงหาคม 2559.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

สุนทร พลวงศ์. (2551). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเซกาจังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุทัตตา ภักดีเรือง. (2566). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ.* (ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สุนันทา เลาห์นันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรงเทพฯ : แฮนด์เมดสติกเกอร์ แอนด์ดีไซน์.

อริษศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ).

อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี.* (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

Baker, D.P., Day, R. and Salas, E. (2006). *Teamwork as an Essential Component of*

High-Reliability Organizations. Health Services Research, 41(4), 1576-1598, August.

Dyer, W.G. (1995). *Team building : Current Issues and New Alternatives*. New York : Addison-Wesley.

Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams : Creating the High-performance Organization*. Boston: Harvard Business School.

Kezsbom, D. (1990). *Are You Really Ready to Build a Project Team.* New York : John Wiley & Sons.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

McCloskey, J.C., and Mass, M.(1998). *Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. Nursing Outlook*, 46(4), 157-163.

Parker, G.M. (1990). *Team players and team work : The new competitive business strategy. San Francisco*, Calif: Jossey – Bas.

Robbin, S.P. (2007). Management. New Jersey : Pearson Education.

Stott, K., and Walker, A. (1995). *Teams Teamwork & Teambuilding*. Singapore : Prentice Hall.

Robinson, G. C. (1994). *Managers in teams: How valuing individualism or collectivism affects Their participation*. Dissertation Abstracts International, 55(4), 926-A.

Roming, D.A. (1996). *Breakthrough teamwork : Outstanding result using structured Teamwork*. Chicago: Irwin.

This is Mendeley biography



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1) ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

3) ดร.ฤตธวัส พินิจนึก

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
ศึกษาธิการจังหวัดเลย

4) สิบเอก ดร.มงคล ศรนวล

ตำแหน่งปัจจุบัน ศึกษาธิการจังหวัดเลย
อำเภอเมือง จังหวัดเลย

5) ดร.สุจิตรา ไชโยแสง

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงกลมวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1) นางรัตนาภรณ์ พินิจนึก

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำพร
ตำบลปากตม อำเภอเชียงคาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

2) ว่าที่ร้อยตรี โยธี ไชยคีนี

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านภูสวรรค์
ตำบลเสี้ยว อำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3) นายเล็ก กันทะวงศ์

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนบ้านติ้วน้อย
ตำบลนาโป่ง อำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

4) นายณธกร ผิวพันธมิตร

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านธาตุวิทยา
ตำบลธาตุ อำเภอเชียงคาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

5) นายนพดล ศรีขัดเค้า

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๔๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ฤตธวัช พินิจนึก ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ ศธจ.เลย

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑"** โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย โทร. ๐๙๓ ๓๘๒๕๔๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๔๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร สิบเอก ดร.มงคล ศรนวล ศึกษาธิการจังหวัดเลย

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑"** โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย โทร. ๐๙๓ ๓๘๒๕๔๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๔๖

๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สุจิตรา ไชโยแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงกลมวิทยา

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑"** โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย โทร. ๐๙๓ ๓๘๒๕๔๖๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเชียงกลม

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑"** โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชาตรี นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๓๔๖๓๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย โทร. ๐๙๓ ๓๘๒๕๔๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านปากชม

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑"** โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชาตรี ไมย์วิสัย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๓๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย โทร. ๐๙๓ ๓๘๒๕๕๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

ที่ อว ๗๙๑๘/ ว๒๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำพร

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑"** โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชาตรี นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุพัฒชัยเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย โทร. ๐๙๓ ๓๘๒๕๔๖๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๐๔๑๓๖/ว๑๑๔๘ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑
ถนนเลย–เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมืองเลย
จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

ด้วย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยของนายชาตรี ไมย์พิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ ผ่านช่องทางออนไลน์ตาม QR Code

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ จึงขอประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนของท่านตอบแบบสอบถามดังกล่าว ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบพดล ศรีขัดเค้า)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

แบบสอบถาม

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
โทร. ๐-๔๒๘๑-๓๑๑๒-๔ ต่อ ๑๔๖๑
http://loei ๑.go.th

เรียนดี มีความสุข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและการเข้าสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๘๗

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางรัตนาภรณ์ พินิงนึก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำพร

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย ผู้จัย โทร. ๐๙๓-๓๘๒๕๔๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๘๗

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร ว่าที่ร้อยตรีโยธี ไชยคีนี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านภูสวรรค์

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจะประสานวัน เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พระสุทธิวีรมณี,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย ผู้จัย โทร. ๐๙๓-๓๘๒๕๔๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๘๗

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายเล็ก กันทะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านติ้วน้อย

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาจรินทร์ ธีร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย ผู้จัย โทร. ๐๙๓-๓๘๒๕๔๖๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๘๗

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายณธกร ผิวพันธมิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชาตุวิทยา

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ของเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย ผู้จัย โทร. ๐๙๓-๓๘๒๕๔๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๒๘๗

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายนพดล ศรีขัดเค้า รองผอ.สพป.เลย เขต ๑

ด้วย นายชาตรี ไมย์วิสัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี,ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖
นายชาตรี ไมย์วิสัย ผู้จัย โทร. ๐๙๓-๓๘๒๕๔๖๔

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม

3. ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปศึกษาเพื่อประโยชน์ ในการวิจัย และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมทั้งสิ้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

( ) ผู้บริหาร

( ) ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

( ) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5ปี

( ) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

( ) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดโรงเรียน

( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน)

( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง ข้อความในแบบสอบถาม เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า โรงเรียนของท่าน มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพ การทำงานเป็นทีม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1.	มีการสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน					
2.	มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี					
3.	มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและไม่มีการปิดบังข้อมูล					
4.	มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5.	มีการสื่อสารที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ					
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน						
6.	มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันให้ทุกคนในองค์กรยอมรับและมุ่งไปสู่ผลลัพธ์เดียวกัน นำไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร					
7.	มีการตั้งเป้าหมายที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
8.	มีการทำงานร่วมกันมีการประสานความร่วมมืออย่างมีชีวิตชีวาและมุ่งมั่น					
9.	มีการตั้งเป้าหมายเป็นแรงบันดาลใจและช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาทของตน					
10.	มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร					
11.	มีการช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงาน					
3. ด้านการมีส่วนร่วม						
12.	มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน					
13.	มีการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร					
14.	มีการให้โอกาสลงมือปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร					
15.	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร					
16.	มีการให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร					
17.	มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กร					
18.	มีการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์ และความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร					
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
19.	มีการไว้วางใจซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในทีม					
20.	มีการเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบของกันและกัน					
21.	มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี					
22.	มีการไว้วางใจจากการร่วมมือช่วยเหลือกัน การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
23.	มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวง หรือแข่งขันกันเกินความจำเป็นซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ					
24.	มีการทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
25.	มีการส่งเสริมให้สมาชิกสนับสนุนและช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ					
5. ด้านการยอมรับนับถือ						
26.	มีการเชื่อมั่นและยอมรับความแตกต่าง					
27.	มีการให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน					
28.	มีการรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนกัน					
29.	มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ					
30.	มีการช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีคุณภาพ					
6. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
31.	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ					
32.	มีการส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
33.	มีการช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
34.	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในทีม					
35.	มีการนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน					

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหามกุฏราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านที่ 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านที่ 4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 5 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านที่ 6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

นายชาตรี ไมย์วิสัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล .....
2. ตำแหน่ง .....
3. วิทยฐานะ .....
4. ประสบการณ์ทำงาน .....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร

โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การสื่อสารซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงอย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน

.....
.....
.....
.....
.....

3. ด้านการมีส่วนร่วม

โรงเรียนควรมีแนวทางการพัฒนา การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันละกัน

โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดีและนำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการยอมรับนับถือ

โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนา ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมอย่างไร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์

นายชาตรี ไมย์วิสัย

(ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ง ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	ตำแหน่งหน้าที่ ❍ ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) ❍ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ❍ น้อยกว่า 5 ปี ❍ ระหว่าง 5 - 10 ปี ❍ มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดสถานศึกษา ❍ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน) ❍ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499 คน) ❍ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร									
1	มีการสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการสื่อสารที่ดีช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและไม่มีการปิดบังข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการสื่อสารที่ดีนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 การมีเป้าหมายร่วมกัน									
6	มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันให้ทุกคนในองค์กรยอมรับและมุ่งไปสู่ผลลัพธ์เดียวกันนำไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 การมีเป้าหมายร่วมกัน (ต่อ)									
7	มีการตั้งเป้าหมายที่มีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	มีการทำงานร่วมกันมีการประสานความร่วมมืออย่างมีชีวิตชีวาและมุ่งมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	มีการตั้งเป้าหมายเป็นแรงบันดาลใจและช่วยให้สมาชิกตระหนักถึงบทบาทของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันซึ่งส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	มีการช่วยสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม									
12	มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	มีการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	มีการให้โอกาสลงมือปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์และความผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม (ต่อ)									
16	มีการให้อิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเข้าร่วมกิจกรรมในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	มีความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	มีการให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความคิดสร้างสรรค์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน									
19	มีการไว้วางใจซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	มีการเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบของกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	มีการไว้วางใจซึ่งกันและกันจากการสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
22	มีการไว้วางใจจากการร่วมมือช่วยเหลือกัน การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ต่อ)									
23	มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง ไม่หลอกลวง หรือแข่งขันกันเกินความจำเป็นซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	มีการทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
25	มีการส่งเสริมให้สมาชิกสนับสนุนและช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 5 การยอมรับนับถือ									
26	มีการเชื่อมั่นและยอมรับความแตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	มีการให้เกียรติและยกย่องซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	มีการรับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	มีการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
30	มีการช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านที่ 6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์									
31	มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในทีมเป็นสิ่งสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	มีการส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (ต่อ)									
33	มีการช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	มีการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	มีการนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.976 – 0.978	1	0.978
	2	0.976
	3	0.977
	4	0.976
	5	0.976
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.976 – 0.977	6	0.977
	7	0.976
	8	0.976
	9	0.976
	10	0.97
	11	0.97
3. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.976 - 0.977	12	0.976
	13	0.976
	14	0.977
	15	0.976
	16	0.976
	17	0.976
	18	0.976
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.96	19	0.976
	20	0.976
	21	0.976
	22	0.976
	23	0.976
	24	0.976
	25	0.976

มหามกุฏราชวิทยาลัย

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการยอมรับนับถือ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.976 - 0.977	26	0.977
	27	0.977
	28	0.977
	29	0.976
	30	0.976
6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.976 - 0.977	31	0.977
	32	0.977
	33	0.976
	34	0.976
	35	0.976
ค่าความเชื่อมั่น	0.977	

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ฉ ประมวลภาพการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์หาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1













ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นายชาตรี ไมย์วิสัย
วัน เดือน ปี เกิด	27 สิงหาคม 2567
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2568 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบัวใหญ่ พ.ศ. 2564 ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	274 หมู่ 1 บ้านกลาง ตำบลเชียงกลม อำเภอปากชม จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

มหามกุฏราชวิทยาลัย