



The Study of Teachers' Teamwork of Educational Opportunity Expansion Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5

Ployrat Pearsakul¹, Kitti Vongchavalitkul² and Sanguanpong Chuanchom³

Educational Administration, Faculty of Education, Wongchawalitkul University, Thailand

E-mail: Ployrat_pea@vu.ac.th , ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-7123-7164>

Email: kitti_von@vu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-5790-3325>

E-mail: Sanguanpong_chu@vu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-6733-5352>

Received 20/02/2025

Revised 05/03/2025

Accepted 06/04/2025

Abstract

Background and Aims: Teamwork among teachers in opportunity expansion schools is a crucial factor in enhancing the quality of education. This is particularly significant in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, which oversees a large number of schools. The Master Plan under the National Strategy (2023–2037) emphasizes that government personnel must uphold high ethical standards and possess strong competencies. This includes teachers, who must develop diverse skills to adapt to societal and global changes. The Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 prioritizes team building to foster an organization with high ethical and professional standards, ultimately contributing to improved educational quality. However, challenges remain in terms of collaboration and maintaining positive relationships among personnel, which impact work efficiency and the quality of teaching and learning. Recognizing these issues, the researcher is interested in studying teamwork among teachers in opportunity expansion schools within this area to identify strategies for improving teamwork and enhancing educational quality in the future. The objectives of this research were to: 1) Examine the level of teamwork among teachers in opportunity expansion schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. 2) Compare teamwork among these teachers based on their years of work experience and school size.

Methodology: The sample group consisted of 262 government teachers from opportunity expansion schools in the 2024 academic year. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data analysis was conducted using statistical software to determine frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using an F-test, and statistically significant differences were further analyzed using Scheffé's post-hoc test.

Results: 1) The overall level of teamwork among teachers in opportunity expansion schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was high. The aspect with the highest mean score was trust, followed by shared goals, while collaboration had the lowest mean score. 2) A comparison of teamwork among teachers classified by years of work experience, both overall and in each aspect, revealed statistically significant differences at the 0.05 level. 3) A

[1013]

Citation:

Pearsakul, P., Vongchavalitkul, K., & Chuanchom, S. (2025). The Study of Teachers' Teamwork of Educational Opportunity Expansion Schools under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 5 (5), 1013-1028. DOI: <https://doi.org/10.60027/iarj.2025.286267>





comparison of teamwork among teachers classified by school size, both overall and in each aspect, also showed statistically significant differences at the 0.05 level.

Conclusion: The study of teamwork among teachers in opportunity expansion schools under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 found that the overall level of teamwork was high. The aspect with the highest mean score was trust, while the lowest mean score was observed in collaboration. Teachers with more than 10 years of experience and teachers in small-sized schools demonstrated better teamwork than those with less than 5 years of experience and those in medium and large-sized schools, respectively. Furthermore, all aspects of teamwork showed statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Teamwork; Teachers; Opportunity Expansion Schools



การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5

พลอยรัศม์ เปียสกุล¹, กิตติ วงษ์ขวลิตรกุล² และสงวนพงศ์ ขวนชม³

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งมีโรงเรียนจำนวนมาก แขนงแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2580 มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐ รวมถึงครู มีคุณธรรมและทักษะหลากหลายเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในอนาคต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จึงเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Building) เพื่อสร้างองค์กรที่มีคุณธรรมและสมรรถนะสูง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังคงมีปัญหาด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่นี้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมโดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย: 1) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมมือกัน 2) การเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล: การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 5 พบว่า โดยรวมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความไว้วางใจ ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การร่วมมือกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก มีการทำงานเป็นทีมดีกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และครูใน

โรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ ตามลำดับ ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ทุกด้านของการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ครู; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2566 – 2580 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถสูง พร้อมทั้งสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงและมีภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารการศึกษาและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2566) กระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการพัฒนาทักษะหลากหลาย เช่น การคิดเชิงวิจักษณ์ญาณ การสร้างนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมและโลกอนาคต รวมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะอาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือภายในองค์กร ผ่านกลยุทธ์หลากหลาย เช่น การสื่อสารองค์กร การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อมโยงความคิด การสร้างสรรค์อนาคต และการดูแลใส่ใจ รวมถึงการพัฒนาทีมงาน การเสริมพลังและการติดตามผลการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จในองค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5, 2566) การสร้างและพัฒนาทีมงาน (Team Building) เป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มีคุณธรรมและสมรรถนะสูง โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศ และเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยและยั่งยืน

การศึกษาของ Smitther et al (1996) พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยช่วยลดปัญหาการสื่อสารและความขัดแย้ง ขณะที่ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) เน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในการสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ซึ่งการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีสถานศึกษาในสังกัด 209 โรงเรียน รวมครู 1,328 คน โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถตามศักยภาพ และการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จจากการบริหารที่มีระบบเชื่อมโยงและการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาการมีอำนาจกลุ่มและการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในโรงเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือปัจจัยที่ส่งเสริมการร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน

ปัญหาที่กล่าวถึงเน้นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีความท้าทายในการบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษา การขาดความร่วมมือ

และการสื่อสารที่ตีระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการเรียนการสอน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือในทีมงาน และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต พร้อมทั้งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีด้านพฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior Theories)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg; อัญมณี เควันดี, 2564: 25) เฮิร์ซเบิร์กแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานดีขึ้น เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความยอมรับ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถกระตุ้นความพึงพอใจโดยตรง เช่น ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีจูงใจสู่ความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) (McClelland; อัญมณี เควันดี, 2564: 25) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคคลมุ่งไปสู่ความสำเร็จ โดยมี 3 ประเภทของแรงจูงใจหลัก ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ (Achievement Motive) การมุ่งหวังให้กิจกรรมประสบความสำเร็จตามมาตรฐาน 2) แรงจูงใจในความสัมพันธ์ (Affiliation Motive) ความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการยอมรับจากผู้อื่น 3) แรงจูงใจในอำนาจ (Power Motive) ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) (Vroom; อัญมณี เควันดี, 2564: 26) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงกระบวนการที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล เมื่อเพิ่มความพยายามในการทำงาน โดยบุคคลจะพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างความพยายาม ผลงาน และผลรางวัลที่คาดหวัง

2. ทฤษฎีด้านการบริหารการศึกษา (Educational Management Theories)

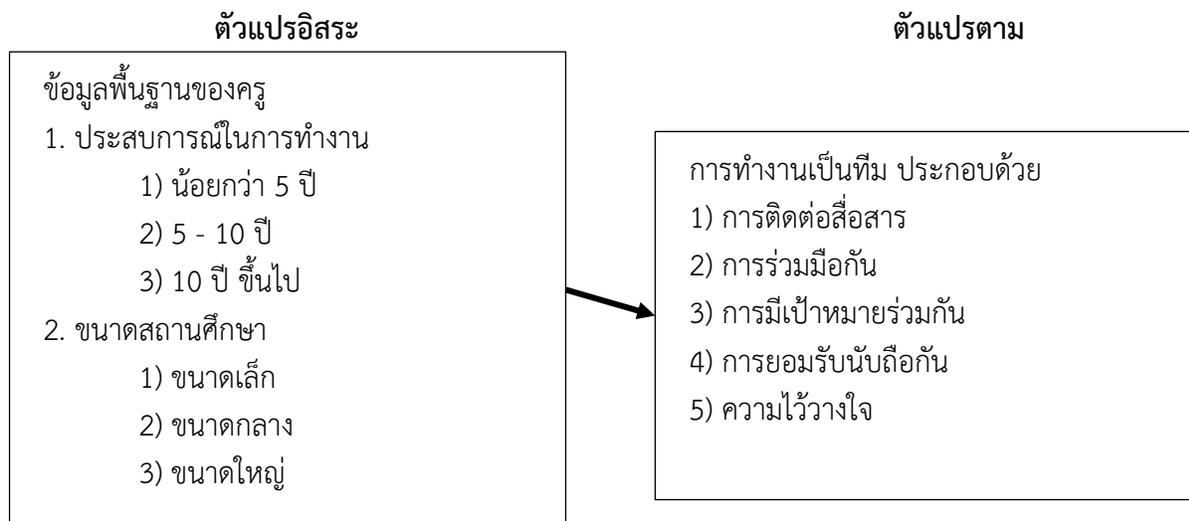
ทฤษฎีความยุติธรรมของอดัมส์ (Adams' Equity Theory) (Adams; อัญมณี เควันดี, 2564: 26) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่บุคลากรให้ (ปัจจัยนำเข้า) และสิ่งที่ได้รับ (ผลลัพธ์) เมื่อบุคคลรู้สึกว่าได้ได้รับรางวัลที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่น จะเกิดความไม่พึงพอใจและพฤติกรรมลบ เช่น การลดความพยายามหรือลาออกจากงาน

ทฤษฎีเสริมของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) (Skinner; อัญมณี เควันดี, 2564: 26) ทฤษฎีนี้มองว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากการสนับสนุนในรูปแบบของการเสริมแรง (Reinforcement) โดยการให้ผลตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันในทีมและการพัฒนาบุคลากร

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและการบริหารการศึกษา เน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจและการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ทฤษฎีจูงใจสู่ความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ ทฤษฎีความคาดหวังของรูม ทฤษฎีความยุติธรรมของอดัมส์ และทฤษฎีเสริมของสกินเนอร์ ต่างมุ่งเน้นไปที่การกระตุ้นความพึงพอใจและการลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมและการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการบริหารการศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาทีมงานในโรงเรียนและองค์กรการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ต้องการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่านทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้แก่ รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549), วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549), วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550), สุพิชญา ชัยโชติรัตนันท์ (2550), ไพโรจน์ บาลัน (2551), ประคอง สุคนธจิตต์ (2551), เรณู เชื้อสะอาด (2552), ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553), บุษยมาศ แสงเงิน (2559), สุเมธ งามกนก (2564), Woodcock (1989), Varney (1990) และ Roming (1996) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้ได้กรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือกัน 3) การมีเป้าหมายร่วมกัน 4) การยอมรับนับถือกัน 5) ความไว้วางใจ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด 72 โรงเรียน จำนวน 1,328 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 298 คน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยจำนวนประชากรของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 43) จากจำนวนข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากรโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ โดยแบ่งขนาดโรงเรียนได้ดังนี้ 1) ขนาดเล็ก 2) ขนาดกลาง และ 3) ขนาดใหญ่

ขั้นที่ 3 เทียบการสุ่มแบบไม่เป็นสัดส่วน โดยการกำหนดจำนวนของแต่ละกลุ่มให้มีขนาดเท่า ๆ กัน คือ กลุ่มละ 99 ถึง 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือกัน 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความไว้วางใจ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู นำมาปรับปรุงและบูรณาการ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดรูปแบบและลักษณะของแบบสอบถามตามโครงสร้างของแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

4) นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์เฉพาะ ความถูกต้อง ชัดเจนของการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงตามคำแนะนำ

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปเสนอขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของการใช้ภาษา ข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดแบบสอบถามที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

7) ประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) สถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 แห่ง สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล และข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient อ้างอิงใน สมบูรณ์ ดันยะ, 2556: 130) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 และรายด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.889 ถึง 0.928

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโรงเรียนในสังกัด

2. ส่งแบบสอบถามจำนวน 298 ชุด ไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ติดตามผลการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับแบบสอบถามตอบครบถ้วนและส่งกลับตามกำหนดเวลา

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจำนวน 262 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.92 และตรวจสอบความครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน การแปลผลข้อมูล กำหนดค่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 69-71) จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการทดสอบ F-test กรณีที่พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตาราง 1 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) การติดต่อสื่อสาร	4.36	0.25	มาก	3
2) การร่วมมือกัน	4.35	0.26	มาก	5
3) การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.38	0.29	มาก	2
4) การยอมรับนับถือกัน	4.36	0.26	มาก	3
5) ความไว้วางใจ	4.39	0.28	มาก	1
รวม	4.37	0.20	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการร่วมมือกัน ($\bar{X} = 4.35$)

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1) ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.20	0.19	4.34	0.20	4.52	0.24
2) ด้านการร่วมมือกัน	4.15	0.17	4.30	0.15	4.57	0.26
3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.17	0.17	4.32	0.19	4.62	0.28
4) ด้านการยอมรับนับถือกัน	4.20	0.23	4.32	0.20	4.55	0.24
5) ด้านความไว้วางใจ	4.21	0.27	4.35	0.19	4.59	0.25
รวม	4.19	0.14	4.32	0.08	4.57	0.15

*p<.05

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.32$) และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1) ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.03	2.01	44.07*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	11.84	0.05		
	รวม	261	15.87			
2) ด้านการร่วมมือกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.18	3.59	92.02*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	10.11	0.04		
	รวม	261	17.29			
3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	8.49	4.24	85.76*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	12.81	0.05		
	รวม	261	21.30			
4) ด้านการยอมรับนับถือกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.26	2.63	53.64*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	12.69	0.05		
	รวม	261	17.94			
5) ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.85	2.93	54.07*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	14.02	0.05		
	รวม	261	19.87			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.13	3.06	188.01*	0.00
	ภายในกลุ่มรวม	259	4.22	0.02		
		261	10.35			

*p<.05

จากตาราง 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อต้องการทราบว่า กลุ่มครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ครูใดที่มีการทำงานเป็นทีมต่างกัน โดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.19	4.32	4.57
น้อยกว่า 5 ปี	4.19	-	-0.13*	-0.38*
5-10 ปี	4.32	-	-	-0.25*
10 ปี ขึ้นไป	4.57	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี และ น้อยกว่า 5 ปี และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1) ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.50	1.25	24.19*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	13.37	0.05		
	รวม	261	15.87			
2) ด้านการร่วมมือกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.99	2.49	52.48*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	12.30	0.05		
	รวม	261	17.29			
3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.10	3.05	51.92*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	15.20	0.06		
	รวม	261	21.30			
4) ด้านการยอมรับนับถือกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.78	2.89	14.30*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	16.16	0.06		
	รวม	261	17.94			

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5) ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.23	1.62	25.14*	0.000
	ภายในกลุ่ม	259	16.64	0.06		
	รวม	261	19.87			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.77	67.03*	0.00
	ภายในกลุ่ม	259	6.82	0.03		
	รวม	261	10.35			

*p<.05

จากตาราง 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อต้องการทราบว่า กลุ่มครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คู่ใดที่มีการทำงานเป็นทีมต่างกัน โดยใช้การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตาราง 6 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.53	4.32	4.26
ขนาดเล็ก	4.53	-	0.21*	0.27*
ขนาดกลาง	4.32	-	-	0.06
ขนาดใหญ่	4.26	-	-	-

*p<.05

จากตาราง 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม มากกว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม มากกว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร มีแนวทางในการสร้าง แรงจูงใจต่อครูให้ทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยอัมพันธ์ มาพิจาร และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ซึ่งศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุรธรรมสารกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ต่อมา คือ ด้านการร่วมมือกัน และด้านการยอมรับนับถือกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ในด้านความไว้วางใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสูดนั้นอาจ เนื่องจากครูรู้จักบทบาทผู้นำและผู้ตาม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูมีช่องทางติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน ทุกคนจึงรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่า อาจ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนให้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการต่างๆ ของทางโรงเรียน ซึ่งต้องมีการร่วมมือประสานงานกับฝ่ายต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจและการมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรดี ปัญญารงค์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีนักเรียนและครูผู้สอนจำนวนน้อยจึงมีการพบปะพูดคุยสนทนากันบ่อย ทำให้มีทัศนคติการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่า อีกทั้งความสามัคคีของกลุ่มและการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิกความเป็นมิตร ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันซึ่งในสถานศึกษาขนาดเล็กจะมีบุคลากรจำนวนน้อย การทำงานร่วมกันจึงเป็นไปอย่างราบรื่นสมานฉันท์มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ในการทำงานร่วมกันนั้นเมื่อคนมากขึ้น ความขัดแย้งก็ต้องตามมา ความสมัครสมานสามัคคีในกลุ่มก็สั่นคลอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงดาว โสมศรีแพง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สะอาดละออ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาต่างก็มีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

- 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้รับการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการทำงานให้เป็นไปอย่าง สะดวก รวดเร็ว ระวังความสัมพันธ์ในทีมงานอย่างทั่วถึงเพื่อการทำงานจะได้เกิดประสิทธิภาพ
- 2) ด้านการร่วมมือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการสนับสนุน การปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงว่าอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และควรให้ครูได้ร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาต่างๆในการทำงาน
- 3) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการวางแผน การทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และสถานศึกษาสูงที่สุด

4) ด้านการยอมรับนับถือกัน ผู้บริหารและครูควรมีการเคารพและให้การยอมรับผู้อื่น รวมทั้งพยายามทุกวิถีทางเพื่อ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน แสดงความรับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างดีที่สุดเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5) ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าทุกคนมีความสามารถในการทำงานได้มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จภายในทีม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1) ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ควรจัดการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร การฟัง การแก้ไขปัญหาภายในทีม การจัดการความขัดแย้ง และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น

2) ควรมีการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในด้านการบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้สึกว่าการสนับสนุนจากทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.

กระทรวงฯ. Retrieved from: <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-fiscal-year-2024/>.

จารุวรรณ สะอาดละออ. (2556). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอปรพพต พิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สหธรรมิก.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

บุษยามาศ แสงเงิน. (2566). *Good To Great การสร้างองค์กรแห่งความยิ่งใหญ่*. Retrieved from: <https://www.gotoknow.org/posts/416027>

ประคอง สุขคนจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. มหาวิทยาลัยเกริก.

พลอยอัมพัน มาพิจาร และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). *การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. *การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 112-114.

ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

มัลลิกา วิชชุกรองครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. พัฒนาการวิชาการ.

เรณู เชื้อสะอาด. (2552). *การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *หัวหน้างานพันธุ์แท้ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมบูรณ์ตันยะ. (2556). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา*. นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สายใจ ปรีดา. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานฯ. Retrieved from: http://www.korat5.go.th/data_18133.
- สำนักนายกรัฐมนตรี (2566). *ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. (2566, 6 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 51 ง. หน้า 4.
- สุพิชญา ชัยโชติรานนท์. (2550). *ผู้จัดการป้ายแดง ซึ่งแรงแข่งมือโปร*. ไอ เอ็ม บุ๊คส์.
- สุเมธ งามกนก. (2564). *การทำงานเป็นทีมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงดาว โสมศรีแพง. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอนาแกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- โสรัต ปัญญาองค์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญมณี เคว้นดี. (2564). *การบริหารการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- Romig, D.A. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- Smither, R.D., Houston, J.M., and McIntire, S.D. (1996). *Organization Development: Strategic for changing environment*. New York: Harpen Collins College.
- Varney, G. (1990). *Organization Development for Managers*. USA: Addison-Presley.
- Woodcock. (1989). *Team Development Manual: Gower Aldershot*. UK: [n.p.].