

การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11
แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2

Teamwork of Teacher in the Network Group No.11 in Khaengkeng –
Nongtunnam under Ubonratchathani Primary Educational Service Area
Office 2

¹ทัศนีย์ ลูกโม, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และ สิทธิพร นิยมสมศักดิ์

¹Tussanee Lookmo, Charoenwit Somphongtam and Sitthipon Niyomsak

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University, Thailand

¹Corresponding author: Email: tussaneelunglay4@gmail.com

Received November 9, 2020; Revised November 28, 2020; Accepted December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดของสโตรันนอร์ทราฟท์และเนลลี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ผู้วิจัยนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูสูงที่สุดคือด้านบทบาทของสมาชิกและด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐานของทีม

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีมของครู; กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

Abstract

This Article aimed to study the teamwork of teachers in the network group no.11 in Khaengkeng – Nongtunnam under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2 and compare the teamwork of teachers classified by education and teaching experience. Research design was quantitative research. The samples were 108 persons of the teachers in the network group no.11 in Khaengkeng –Nongtunnam determined using Krejcie and Morgan's sample size table then randomized using Simple Random Sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire. The statistics was analysis, there were frequency distribution, percentage, mean, Standard Deviation, t-test for Independent samples and one way analysis of variance: ANOVA. The research results were found as follows;

1. The teamwork of teachers in overall aspect was at high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level. The aspects with the highest levels of teacher teamwork were member roles and the areas with the lowest levels of teacher teamwork were team norms.

2. The comparisons of the teamwork of teachers in the network group no.11 in Khaengkeng –Nongtunnam under Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2 classified by education and teaching experience. The teamwork of teachers in overall aspect and considering on each aspect were not different.

Keywords: Teamwork of Teachers; Network Group No.11; Ubonratchathani Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ “ทีม” เดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้องค์กรประสบความสำเร็จร่วมกันนั้น การดำเนินงานขององค์กรจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น (ปองปรัษฎ์ ปือราแง, 2554)

ในสภาพปัญหาปัจจุบันการทำงานในสหวิทยาเขตในด้านการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ การไม่ให้เกิดเกียรติและไม่มีความไว้วางใจกัน ขาดการยอมรับความสามารถ และครูไม่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2546) ความคิดเห็นที่สับสนมีความเข้าใจคนละเรื่องในการทำงานเป็นทีม เป็นเพราะผู้บริหารขาดความเอาใจใส่และขาดการใช้ทักษะการบริหารทีมงานอย่างสูง จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และการทำงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการแบ่งงานกันทำ ตามทักษะความชำนาญ และตามค่านิยมแบบปัจเจกชน และการให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัวมาก (สุริพร พึ่งพุทธคุณ, 2549) และปัญหาของผู้บริหารในด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้แก่ครู ทำให้ครูขาดการพัฒนาทักษะด้านการอยู่ร่วมกัน และการพึ่งพาอาศัยกัน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนางานองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลการทำงานสูงสุด (อัจฉรา ชูณณะวงศ์, 2553)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีนโยบายการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา จากการติดตามผลการปฏิบัติงานในรอบปีของกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองทันน้ำ

จำนวน 12 โรงเรียน พบว่า ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีการะงานที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีการแบ่งกลุ่มกันทำงาน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารจากระดับบริหารไปไม่ถึงระดับปฏิบัติการในบางครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงเรียนขาดการมีส่วนร่วม ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมน้อย ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยสภาพปัญหาการทำงานของครูที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้และด้วยการทำงานในองค์กรเราต้องร่วมมือกันทำงานเพราะการทำงานในองค์กรต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ หลายๆครั้งที่การทำงานร่วมกันนั้นไม่ประสบผลสำเร็จคนที่ทำก็ทำอยู่คนเดียวคนที่ไม่เคยช่วยงานส่วนรวมไม่ช่วยเหลือคนอื่นก็ยังมีอยู่ในองค์กร ดังนั้นจึงศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเรื่องของการทำงานเป็นทีมของครูและนำไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการเลือกพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน
2. ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีระดับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีมของ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านบทบาทของสมาชิก 3) ด้านบรรทัดฐานของทีม 4) ด้านความเป็นสมาชิก และ 5) ด้านการสื่อสารในทีม

ด้านเป้าหมายของทีม ความหมายของเป้าหมายของทีม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายเป้าหมายของทีม ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002) สรุปว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่ใช้ในการเจาะจงทิศทางของการกระทำและปริมาณงานทั้งหมดที่ต้องทำให้สำเร็จ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) สรุปว่า เป้าหมาย หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ซึ่งองค์กรจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือหมายถึงเป็นการกำหนดภารกิจของธุรกิจ ในรูปของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ ธีรธรรม (2552) สรุปว่า เป้าหมายเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการในอนาคต เป็นผลลัพธ์หรือเป้าหมายสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการอยู่รอด ค่านิยมและความเจริญเติบโตในระยะยาวขององค์กร หรือหมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ

จากความหมายของเป้าหมายของทีมที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านบทบาทของสมาชิก ความหมายของบทบาทสมาชิก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบทบาทของสมาชิก ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) อธิบายว่า บทบาท คือ การเจาะจงถึงการสนับสนุนของสมาชิกทุกคน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) อธิบายว่า บทบาท เป็นรูปแบบของพฤติกรรมความคาดหวังของสมาชิกซึ่งมีตำแหน่งเฉพาะเจาะจงภายในกลุ่ม

จากความหมายของบทบาทของสมาชิกที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของสมาชิก หมายถึง พฤติกรรมที่สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการทำงาน มีความเข้าใจหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคล มีความรับผิดชอบในงานของตนเอง และสนับสนุนการทำงานของทีม

ด้านบรรทัดฐานของทีม ความหมายของบรรทัดฐานของทีมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของบรรทัดฐานของทีม ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) อธิบายว่า บรรทัดฐานเป็นมาตรฐานแบบไม่เป็นทางการของพฤติกรรม ซึ่งใช้ควบคุมการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่ม สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) กล่าวว่า บรรทัดฐาน หมายถึง กฎที่ไม่เป็นทางการของกลุ่ม เป็นกฎที่ไม่ได้กล่าวถึง ซึ่งใช้เพื่อดูแลและกำกับพฤติกรรมกลุ่ม

จากความหมายของบรรทัดฐานของทีมที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บรรทัดฐานของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับข้อกำหนด กฎหรือมาตรฐาน รวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ที่นำมาใช้เป็นแนวทางให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน กำหนดแนวทางในการทำงานของโรงเรียน การตรงต่อเวลา และการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านความเป็นสมาชิก ความหมายของความเป็นสมาชิก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความหมายของความเป็นสมาชิก ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ สุนันทา เลาหนันท์ (2549) อธิบายว่า ความเป็นสมาชิกที่มั่งคั่ง หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกที่มั่งคั่งในกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบกับ สมาชิกคนอื่นๆ สโตรห์, นอร์ทคราฟท์ และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) อธิบายว่า ความเป็นสมาชิก หมายถึง ตำแหน่งของบทบาทในทีม และเป็นแหล่งอำนาจสำหรับสมาชิกที่ได้รับบทบาทนั้น

จากความหมายของการเป็นสมาชิกที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นสมาชิกของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ มีความเต็มใจในการทำงาน มีความเข้าใจในคุณค่าบรรทัดฐานของทีม ให้ความร่วมมือในการทำงาน และใช้ประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านการสื่อสารในทีมความหมายของการสื่อสารในทีมผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการสื่อสารในทีม ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) อธิบายว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร ซึ่งทำให้เกิดการถ่ายทอดความหมายและการทำความเข้าใจความหมายสโตรห์, นอร์ทคราฟท์, และเนลลี (Stroh, Northcraft & Neale, 2002) อธิบายว่า การสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารและความเข้าใจจากสมาชิกของทีมคนหนึ่งไปยังสมาชิก ทีมคนอื่นๆ ผ่านการใช้สัญลักษณ์

จากความหมายของการสื่อสารที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารในทีม หมายถึง พฤติกรรม การรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถอธิบายและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีโอกาสรับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และการรับคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และทางวาจา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำหลักการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านมาใช้ในการทำวิจัย ซึ่งแต่ละด้านสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1)ด้านเป้าหมายของทีมนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เพราะเป้าหมายเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้นมา ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ 2)ด้านบทบาทของสมาชิกมีความสำคัญ คือ การที่สมาชิกนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความรับผิดชอบกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลเพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ 3)ด้านบรรทัดฐานมีความสำคัญคือเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานภายใต้ระเบียบ คำสั่ง กฎ ข้อความปฏิบัติต่างๆ ให้การทำงานเป็นทีมบรรลุวัตถุประสงค์ 4)ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสำคัญคือทำให้การทำงานเป็นทีมบรรลุวัตถุประสงค์ มีความยืดหยุ่นในการทำงานใช้ทักษะและ

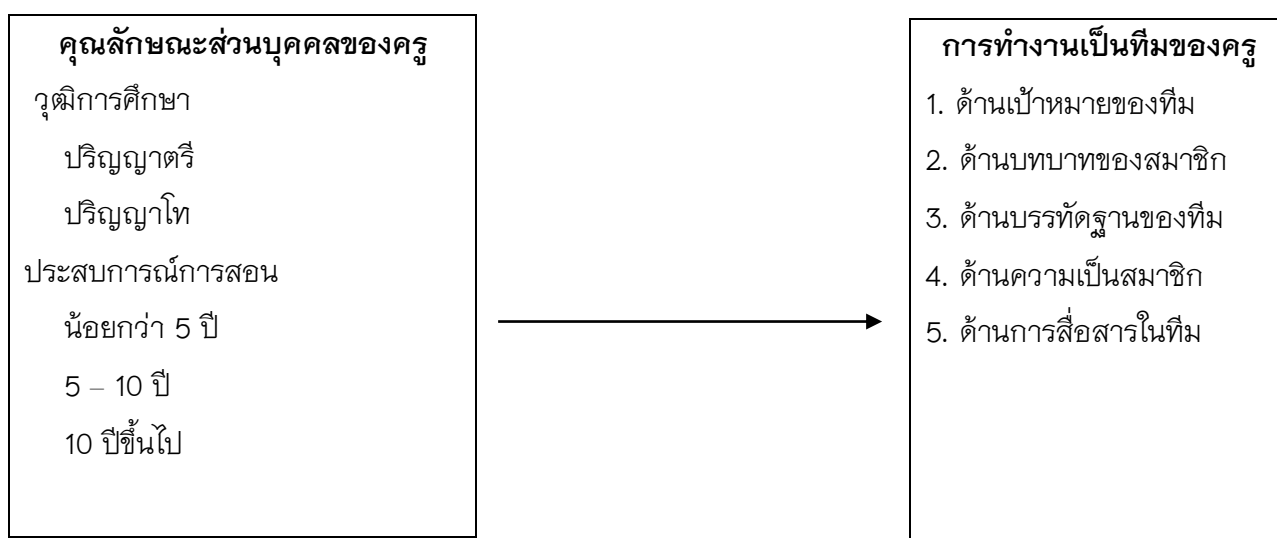
ความสามารถของสมาชิกทุกคนได้อย่างเต็มที่ที่สามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์ 5)ด้านการสื่อสารในที่ทีมงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี แจ่มชัดข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกทุกคนทราบอย่างทั่วถึงและเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา เมื่อองค์กรขาดการติดต่อสื่อสาร จะทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด เรื่องการทำงานเป็นทีมของ สโตรห์ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh Northcraft & Neale, 2002) มีองค์ประกอบพฤติกรรมสำคัญอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านบรรทัดฐานของทีม ด้านความเป็นสมาชิก และด้านการสื่อสารในที่ ทีม สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำ จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ผู้วิจัยนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 ถึง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องตามแนวคิดการวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีมของ สโตรธ นอร์ทคราฟท์และเนลลี (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002, p.104.) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านบรรทัดฐานของทีม ด้านความเป็นสมาชิก และด้านการสื่อสารในทีม

รวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน สิงหาคม 2563 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ อำเภอภูพาน จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ อำเภอภูพาน จังหวัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยยึดแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้ว ไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทางด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .80–1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .701

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไปจัดทำชุดแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาตำรา เอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ใน 5 ด้าน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งระดับค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยราชธานี ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อพิจารณาเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาขอเก็บกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยนำส่งด้วยตนเอง จำนวน 108 คน

4. รวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามในเวลา 4 สัปดาห์ จากนั้นนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS นำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเต็ง-หนองหันน้ำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent sample) และจำแนกตามประสบการณ์สอนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One- Way Analysis of variance: ANOVA)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	82	75.92
ปริญญาโท	26	24.07
รวม	108	100.00
ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	33	30.55
5-10 ปี	48	44.44
10 ปีขึ้นไป	27	25
รวม	108	100.00

2. การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านเป้าหมายของทีม	4.28	.25	มาก	3
2. ด้านบทบาทของสมาชิก	4.31	.24	มาก	1
3. ด้านบรรทัดฐานของทีม	4.16	.28	มาก	5
4. ด้านความเป็นสมาชิก	4.27	.25	มาก	4
5. ด้านการสื่อสารในทีม	4.30	.24	มาก	2
รวม	4.67	.21	มาก	

โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูสูงที่สุด คือ ด้านบทบาทของสมาชิก ($\bar{X} = 4.31$) และด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานของทีม ($\bar{X} = 4.16$)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การทำงานเป็นทีมของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านเป้าหมายของทีม	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.06	1.04	.35
	ภายในกลุ่ม	6.69	105	.06		
	รวม	6.83	107			
ด้านบทบาทของสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	6.38	105	.06		
	รวม	6.42	107			
ด้านบรรทัดฐานของทีม	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	0.25	.77
	ภายในกลุ่ม	8.81	105	.08		
	รวม	8.85	107			
ด้านความเป็นสมาชิก	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.67	.51
	ภายในกลุ่ม	6.76	105	.06		

	รวม	6.85	107			
ด้านการสื่อสารในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.03	.51	.60
	ภายในกลุ่ม	6.11	105	.05		
	รวม	6.17	107			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.70	.49
	ภายในกลุ่ม	4.90	105	.04		
	รวม	4.96	107			

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลผู้วิจัยได้อภิปรายนำเสนอประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัยตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านการสื่อสารในทีม ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความเป็นสมาชิก และด้านบรรทัดฐานของทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความสามารถ ในการเป็นผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคลของครูกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นติดต่อกัน จะทำให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจกัน รับรู้ข้อมูลต่างๆ ทำให้รู้จักตนเอง ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระ มีความเข้มแข็ง สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จได้ นันทน์ภัส บุญสาส์ (2560) การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอลาดบัวหลวง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ณัฐพร ธนกรศุภเลิศ (2558) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ดังนี้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านบทบาทของสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกันและเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันซึ่งบทบาทของสมาชิก ย่อมแตกต่างกันไป เหตุผลดังกล่าวทำให้การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่ม

เครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นันทนัท บัญสาลี (2560) การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอลาดบัวหลวง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ภาพรวมภาพรวมไม่แตกต่างกันและไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน แต่ต้องทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีเป้าหมายของทีม มีบทบาทของสมาชิก มีบรรทัดฐานของทีม มีความเป็นสมาชิกและสื่อสารอย่างเปิดเผย เหตุผลดังกล่าวทำให้การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อินทิรา อินทโชติ (2555) การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ อำเภอภูพาน จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบแล้วจะพบว่า วุฒิการศึกษาของครูนั้นส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านบทบาทของสมาชิก ด้วยวุฒิทางการศึกษานั้นก็เป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เมื่อเรามีการศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้เห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมและจะเห็นความสำคัญของการร่วมมือประสานงานต่างๆ มากยิ่งขึ้น จะมองภาพการทำงานเป็นทีมได้ชัดเจนขึ้น โดยเริ่มจากการปรับตัวเองก่อน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าใจหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันในการทำงานและที่สำคัญอีกอย่างคือการสนับสนุนการทำงานของทีม



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการวิจัยนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน และมีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของแต่ละบุคคล การเข้าใจหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบในงานของตนเอง เพื่อให้การทำงานเป็นทีมนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ให้ความร่วมมือในการทำงานควรจะแสดงความคิดเห็นขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเปิดเผยและอย่างตรงไปตรงมารวมถึงได้รับข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึงเพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกัน ต้องทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีเป้าหมายของทีม มีบทบาทของสมาชิก มีบรรทัดฐานของทีม มีความเป็นสมาชิกและสื่อสารอย่างเปิดเผย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นวิจัยในครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยเชิงคุณภาพในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

เก็จนก เอื้อวงศ์. (2546). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และคณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนต.
- ณัฐพร ธนกรศุภเลิศ. (2558). *การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นันทน์ภัส บุญสาลี. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอลาดบัวหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ปองปรัชญ์ ปือราเง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา: ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสง.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2549). *การบริหารจัดการทีม*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- อรัญญา วัชรธรรม. (2552). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : การปรับตัวทางการบริหารขององค์กร*. วารสาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 26(2), 30.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- อินทรา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607– 610.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2002). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. (3rd ed.) New Jersey: Lawrence Erlbaum.