

การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา  
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

THE TEAMWORK OF TEACHERS IN THE SPECIAL EDUCATION CENTER IN EDUCATIONAL  
INSTITUTION GROUP OF SPECIAL EDUCATION BUREAU GROUP 1

ปวริศา ชูศรี<sup>1</sup>, รวีวรรณ กลิ่นหอม, และธัญธรณ์ อมรภิณญ์

Pawarisa Shoosri<sup>1</sup>, Raviwan Kinhom and Thanyatorn Amornkitpinyo

วิทยาลัยนวัตกรรมการทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

College of Innovative in Education, St. John's University, Thailand

Email: pawarisashoosri9@gmail.com<sup>1</sup>

Received 9 May 2023; Revised 29 April 2024; Accepted 31 October 2024.



### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานเป็นการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, สุเมธ งามกนก, ยงยุทธ เกษสาคร, ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, อีระเดช รั้วมงคล, Parker, Herrenkohl, Biech ; เป็นกรอบในงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิชนิดมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง คือการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ ( $\bar{X}$  = 4.29, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D.= 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมิน ปรับปรุง พัฒนา ( $\bar{X}$  = 4.20 S.D.=0.59) 2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า 2.1 ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ที่ระดับ.05 และ 2.2 ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ.05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาได้ข้อมูลเพื่อนำไปกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืนและเป็นข้อมูลให้ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้การทำงานเป็นทีมต่อไป

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม; ศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1

## Abstract

This study's objectives were 1) to investigate the teamwork level of teachers in the special education center in educational Institution group of special education bureau group 1, and 2) to compare the teamwork level of teachers based on their position, and work experience. This exploratory research had adapted the concepts from the studies of Varaporn Tragoolsarid, Sumet ngamkanok, Biech; YongYoot Ketsakorn, Tongtippa Viriyaphan, Thiradet Rewmongkol, Parker , Herrenkohl, as its framework. The sample selected by stratified random sampling was 300 teachers in the semester B.E. 2565 who worked at the special education center in educational Institution group of special education bureau group 1. Data was collected by implementing questionnaire, and analyzed by basic statistics: mean, standard deviation, independent t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed as follows: 1. According to the first objective, the overall teamwork level of teachers in the special education center in educational Institution group of special education bureau group 1 was at high level ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D.=0.46). By considering each variable, the variable with the highest mean score was 'communication' ( $\bar{X} = 4.38$  S.D.=0.51), whereas the variable with the lowest score was 'evaluation, adjustment and development' ( $\bar{X} = 4.20$  S.D.=0.59). 2. According to the second object, 2.1 the teachers with different work experience had different mean scores on the overall and each variable aspects at non-significance value of .05. 2.2 The overall score and each variable scores of the teachers with different job position were different at significance value of .05.

From the results of this study, the administrators of the special education center in educational Institution group could integrate this data in constructing policies to sustainably improve teamwork in the institution. Moreover, this research could be the reference for teachers at special education center to utilize and further their teamwork experiences.

**Key words:** Teamwork; Special Education Center; Group 1 Educational Institutions.

## บทนำ

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จัดตั้งตามระเบียบคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มสถานศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายการบริหารเดียวกันมีโอกาสร่วมมือช่วยเหลือในด้านบริหารด้านวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 1 อันเป็นส่วนหนึ่งการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีจำนวน 12 ศูนย์ (Office of Special Education Administration, 2022)

กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 1 ทำงานภายใต้กรอบของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีบทบาทหน้าที่ 1) จัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือ

ระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2) พัฒนาและฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ 3) จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ 4) จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับ คนพิการ 5) ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยครอบครัวและชุมชน 6) เป็นศูนย์ข้อมูล ทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ 7) จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด และ 8) ภาระหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย (Office of Special Education Administration, 2022)

รูปแบบการให้ความรู้แต่ละบทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่จะเน้นให้ความรู้บุคลากรในรูปแบบของ กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมจำเป็นต้องออกมาในรูปแบบการทำงานเป็นทีม เพื่อได้รับความรู้ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา แต่ปัญหาที่พบเมื่อบุคลากรนำไปขับเคลื่อนคือ ปัญหาการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ขาดการฝึกอบรมก่อนนำไปขับเคลื่อน ส่งผลให้บุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความรู้ความเข้าใจไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ไม่อยากมีส่วนร่วม ในการทำงาน ทำให้มีการแบ่งกลุ่มการทำงานขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดปัญหาในการประสานงานล่าช้า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบลดลงไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ขาดบรรยากาศที่ดีใน การทำงานร่วมกัน มีความขัดแย้งกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก หรือแม้กระทั่งความขัดแย้งของบุคลากรกับผู้บริหาร ปัญหาสภาพดังกล่าว จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และไม่มีประสิทธิภาพ (Office of Special Education Administration, 2022)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมต่างกัน

### การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการ 8 ท่าน (Trakulsris, W.,2007; Ngamkanok, S., 2007; Kesakon, Y., 2009; Wiriaphan, T., 2010; Riwmongkol, T.,2013; Parker, 1990; Herrenkohl, 2004; Biech, 2008; ) และศึกษาตัวแปรอิสระ คือ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ และ ประสบการณ์การทำงานทำให้สามารถสรุปกรอบแนวคิด ในการวิจัย ได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) พื้นที่วิจัย คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการหาค่า IOC = 1.00 จำนวน 29 ข้อ IOC = 0.80 จำนวน 18 ข้อ และ IOC = 0.06 จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.99 รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้กับสถานศึกษาแต่ละแห่งผ่านรูปแบบ Google Form ได้แบบสอบถามกลับคืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง คือ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$  S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.38$  S.D.=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา ( $\bar{X} = 4.20$  S.D.= 0.59) รายละเอียดตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

| การทำงานเป็นทีม                       | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน | 4.28      | 0.52 | มาก   |

|                                    |             |             |            |
|------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 2. ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน | 4.32        | 0.53        | มาก        |
| 3. ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ       | 4.27        | 0.51        | มาก        |
| 4. ด้านการตัดสินใจ ยอมรับนับถือ    | 4.27        | 0.53        | มาก        |
| 5. ด้านการติดต่อสื่อสาร            | 4.38        | 0.51        | มาก        |
| 6. ด้านมนุษยสัมพันธ์               | 4.32        | 0.52        | มาก        |
| 7. ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงาน     | 4.25        | 0.55        | มาก        |
| 8. ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา   | 4.20        | 0.59        | มาก        |
| <b>รวม</b>                         | <b>4.29</b> | <b>0.46</b> | <b>มาก</b> |

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม                       | ตำแหน่งหน้าที่ | จำนวน | $\bar{X}$ | S.D. | t       | sig  |
|-----|---------------------------------------|----------------|-------|-----------|------|---------|------|
| 1.  | ด้านความร่วมมือ<br>ส่วนร่วม ประสานงาน | ข้าราชการ      | 205   | 4.24      | 0.53 | -2.38** | 0.01 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.39      | 0.48 |         |      |
| 2.  | ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์<br>ชัดเจน   | ข้าราชการ      | 205   | 4.25      | 0.52 | -2.99** | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.45      | 0.51 |         |      |
| 3.  | ด้านบทบาทหน้าที่<br>รับผิดชอบ         | ข้าราชการ      | 205   | 4.20      | 0.51 | -3.60** | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.42      | 0.48 |         |      |
| 4.  | ด้านการตัดสินใจ ยอมรับ<br>นับถือ      | ข้าราชการ      | 205   | 4.20      | 0.53 | -3.28** | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.41      | 0.49 |         |      |
| 5.  | ด้านการติดต่อสื่อสาร                  | ข้าราชการ      | 205   | 4.34      | 0.53 | -2.03*  | 0.04 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.47      | 0.45 |         |      |
| 6.  | ด้านมนุษยสัมพันธ์                     | ข้าราชการ      | 205   | 4.25      | 0.52 | -3.17** | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.46      | 0.48 |         |      |
| 7.  | ด้านบรรยากาศที่ดีใน<br>การทำงาน       | ข้าราชการ      | 205   | 4.12      | 0.60 | -3.33** | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.36      | 0.55 |         |      |
| 8.  | ด้านการประเมิน ปรับปรุง<br>พัฒนา      | ข้าราชการ      | 205   | 4.19      | 0.56 | -2.92** | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.39      | 0.50 |         |      |
|     | เฉลี่ยรวม                             | ข้าราชการ      | 205   | 4.22      | 0.46 | 3.43**  | 0.00 |
|     |                                       | พนักงานราชการ  | 95    | 4.42      | 0.45 |         |      |

หมายเหตุ: \*P <.05      \*\*P <.01



|               |     |      |      |              |         |     |       |       |       |   |
|---------------|-----|------|------|--------------|---------|-----|-------|-------|-------|---|
| น้อยกว่า 5 ปี | 183 | 4.23 | 0.62 | ระหว่างกลุ่ม | 0.686   | 2   | 0.343 | 0.976 | 0.378 | - |
| 5-10 ปี       | 93  | 4.13 | 0.53 | ภายในกลุ่ม   | 104.319 | 297 | 0.351 |       |       |   |
| มากกว่า10 ปี  | 24  | 4.24 | 0.63 | ผลรวม        | 105.005 | 299 |       |       |       |   |

  

| การทำงาน<br>เป็นทีม                  | n   | $\bar{X}$ | S.D. | Source of<br>variance | ss     | df  | MS    | F     | Sig   | Post<br>Hoc |
|--------------------------------------|-----|-----------|------|-----------------------|--------|-----|-------|-------|-------|-------------|
| <b>ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา</b> |     |           |      |                       |        |     |       |       |       |             |
| น้อยกว่า 5 ปี                        | 183 | 4.30      | 0.56 | ระหว่างกลุ่ม          | 1.210  | 2   | 0.605 | 2.018 | 0.135 | -           |
| 5-10 ปี                              | 93  | 4.16      | 0.51 | ภายในกลุ่ม            | 89.097 | 297 | 0.300 |       |       |             |
| มากกว่า10 ปี                         | 24  | 4.33      | 0.59 | ผลรวม                 | 90.308 | 299 |       |       |       |             |
| <b>รวม</b>                           |     |           |      |                       |        |     |       |       |       |             |
| น้อยกว่า 5 ปี                        | 183 | 4.32      | 0.45 | ระหว่างกลุ่ม          | 1.243  | 2   | 0.622 | 2.937 | 0.055 | -           |
| 5-10 ปี                              | 93  | 4.19      | 0.45 | ภายในกลุ่ม            | 62.872 | 297 | 0.212 |       |       |             |
| มากกว่า10 ปี                         | 24  | 4.37      | 0.53 | ผลรวม                 | 64.115 | 299 |       |       |       |             |

### อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ผู้วิจัยนำประเด็นที่น่าสนใจ มาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการทำงานของศูนย์การศึกษาพิเศษในการดูแลผู้เรียนคนพิการ 1 คน ต้องใช้ทีมสหวิชาชีพที่ประกอบด้วยครูการศึกษาพิเศษ ครูกิจกรรมบำบัด ครูกายภาพบำบัด ครูอรรถบำบัด เป็นต้น ซึ่งทุกคนต้องทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือ พัฒนาผู้เรียนพิการทั้งให้การศึกษาพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เรียนพิการ ตลอดจนฝึกอบรมผู้ดูแลหรือครอบครัวของผู้เรียนพิการ (Office of Special Education Administration, 2022) ซึ่งทุกคนในทีมสหวิชาชีพมีความสามารถแตกต่างกันจึงทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อศูนย์การศึกษาพิเศษ (Office of the Civil Service Commission, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร แสนพลเมือง (Saenphonmuang, B.,2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานี พัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของกนก พร้อมพิพัฒน์พร (Prompipatthanporn, K.,2019) ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงานอยู่ในระดับมากเพราะบทบาทหน้าที่การทำงานครูศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นการทำงานในลักษณะประสานความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพ ตลอดจนครอบครัวของผู้เรียนพิการ (Office of Special Education Administration, 2022) โดยสมาชิกในทีมมีความร่วมมือร่วมกันในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Kasetiem, W.,2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (Phaoat, L.,2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจนอยู่ในระดับมากเพราะการดำเนินการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เน้นบุคลากร ภาควิชาเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อการดำเนินกิจกรรมไปทิศทางเดียวกัน (Office of Special Education Administration, 2022) และทำงานบนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่ครูแต่ละคนจะทำให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Khiaiwchaon, K., 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาตราด ผลวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูด้านเป้าหมายเดียว วัตถุประสงค์ชัดเจนอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมากเพราะศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถตามสาขาวิชาศาสตร์การเรียนรู้ของแต่ละคนเช่นงานการประเมินความรู้ความสามารถพื้นฐานของนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมอบหมายให้ครูการศึกษาพิเศษครูกิจกรรมบำบัด ครูกายภาพบำบัด และครูบรรณารักษ์เป็นครูรับผิดชอบหลัก เป็นต้น (Office of Special Education Administration, 2022) ซึ่งจะทำให้ครูแต่ละคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและทำให้ทีมประสบความสำเร็จ (Biech, 2008)

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการตัดสินใจยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากเพราะโครงการการบริหารงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการแบ่ง ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงานไว้อย่างชัดเจนกลุ่มงานแต่ละกลุ่มงานได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารแผนงานและงบประมาณ กลุ่มบริหารงานทั่วไปและ กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ และบุคคลากรให้ความยอมรับและเคารพการตัดสินใจ (Office of Special Education Administration, 2022) ทำให้เกิดการตัดสินใจที่เป็นเอกฉันท์ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องเห็นด้วยทำให้เกิดการทำงาน มีประสิทธิภาพต่อองค์กร (Riwmongkol, T., 2013) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสด้านการตัดสินใจยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก เพราะบทบาทหน้าที่ของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การจัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ เช่น การส่งต่อฝึกอาชีพ ส่งรับบริการฟื้นฟู เป็นต้น ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 จำเป็นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ที่มี ความชัดเจนและสมบูรณ์มากที่สุด (Office of Special Education Administration, 2022) โดยครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 สามารถสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร ด้วยความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา สามารถเผชิญกับการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายได้ (Riwmongkol, T., 2013) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคุณ (Phothinongkhun, Y., 2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 มีการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการทำงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีลักษณะการทำงานในรูปแบบเชิงรุกจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มเครือข่าย บุคลากร หรือแม้แต่การประสาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล กับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องส่งเสริมเจตคติ ความตระหนัก ร่วมกันเพื่อพัฒนาการศึกษา (Office of Special Education Administration, 2022) และการที่บุคลากรในสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมราบรื่น บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ngamkanok, S.,2007) และสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยอัมพัน มาพิจาร (Maphicharn, P.,2016) ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมา 1.7 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บทบาทที่สำคัญคือการจัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การเตรียมพร้อมด้านสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นใดทางการศึกษาการสอบถาม สืบหาสิ่งต่าง ๆ ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล จากช่วงระยะเวลาในสภาพแวดล้อมหนึ่งไปสู่สภาพแวดล้อมหนึ่ง (Office of Special Education Administration, 2022) และบรรยากาศที่ดีรวมถึงการมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย ความอบอุ่น ทางกายและใจ ที่มีต่อกันของสมาชิก เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อกัน (Herrenkohl, 2004) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา พึ่งเจียม (Phuangjaim, P.,2014) ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ด้านบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ผลการวิจัยพบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษจำเป็นต้องมีกระบวนการประเมิน เพื่อหาข้อบกพร่อง นำมาปรับปรุงและต่อยอดเพื่อพัฒนา ศูนย์การศึกษาพิเศษให้มีประสิทธิภาพ (Office of Special Education Administration, 2022) สอดคล้องแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (Kesakon, Y., 2009) กล่าวว่าการทำงานตามแผน โดยจะมีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ตรวจสอบเพื่อหาจุดบกพร่องรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วจะนำปัญหาที่พบไปแก้ไขและให้สมาชิกในทีมนำไปปฏิบัติและหาวิธีร่วมกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ (Phothinongkhun, Y.,2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ด้านทบทวน ประเมิน ปรับปรุง พัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ โดย ครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ตำแหน่งพนักงานราชการ มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านมากกว่าข้าราชการครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งพนักงานราชการ คือบุคคลซึ่งได้รับการจ้างเป็นลูกจ้าง เป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ โดยมีสัญญาการจ้างรับค่าตอบแทนจากงบประมาณของ ส่วนราชการมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ (Civil Service Commission, 2022) ประกอบกับพนักงานราชการเป็นบุคลากรใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้งานทุกกลุ่มงานเพื่อให้ทราบบทบาทของการทำงาน จึงต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมทุกทีมจึงทำให้มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าข้าราชการ ในขณะที่ตำแหน่งข้าราชการครูคือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ได้รับราชการ เป็นลูกจ้างของรัฐตลอดชีพโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน มีบำเหน็จบำนาญ งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการ (Civil Service Commission, 2022) การทำงานโดยรวมจะทำงานในส่วนของหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเท่านั้น จึงทำให้มีข้อจำกัดในการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับกลุ่มงานอื่น ๆ น้อยกว่าพนักงานราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ที่ระดับ.05 ยกเว้น ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ชัดเจน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ โดยครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี มีการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ชัดเจน มากกว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ที่มีประสบการณ์ มากกว่า 5- 10 ปี ส่วนด้าน บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างเมื่อทดสอบ รายคู่ สอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ (Phaoat, L., 2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง ในครั้งนี้ การทำงานเป็นทีมของครูศูนย์การศึกษาพิเศษกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน พบว่ากลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการรับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากศูนย์การศึกษาพิเศษฯ น้อย ดังนั้นผู้บริหารควรชี้แจงทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานให้ครูรับทราบจุดมุ่งหมายของงานเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานของทีมน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับทีมงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานทุกครั้งก่อนดำเนินการ เพื่อให้ครูทุกคนรับทราบเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน

3. ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการกระจายงาน ตามความถนัด เพื่อให้ทีมงานที่มีความแข็งแกร่ง ดังนั้นผู้บริหาร

ควรกระจายงานให้ครูทุกคนตามความสามารถ ความถนัด และตามประสบการณ์เพื่อให้ครูทุกคนในทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการตัดสินใจยอมรับนับถือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ได้นำสิ่งที่ได้รับฟังจากสมาชิกในทีมมาคิดพิจารณาไตร่ตรองน้อย ดังนั้นครูทุกคนที่อยู่ในทีมควร รับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีมเพื่อนำมาประกอบการวางแผนที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับจากทีม

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์และทั่วถึงดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนในทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน จนนำไปสู่ผลสรุปของทีม พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึงทุกคน

6. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันระหว่างสมาชิกในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาและสนับสนุนให้ครูทุกคนในทีมมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูในทีม

7. ด้านบรรยากาศในการทำงานที่ดี ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรจัดทำโครงการและสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อให้ครูในทีมเกิดความคล่องตัวในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

8. ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนา ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 ได้ร่วมกับสมาชิกในการระดมความคิดเพื่อหาจุดบกพร่องรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานของทีมน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควร จัดกิจกรรมให้ครูในทีมร่วมกันฝึกทักษะกระบวนการคิดในการหาจุดบกพร่อง ปัญหาในการทำงานของทีม เพื่อให้ทีมมีการพัฒนาการทำงานในทีมของตนเอง

## สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้ที่ได้จากผลการทำวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมการติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงานเป็นทีมนำไปพัฒนาทีมงานเพื่อให้ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1 มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และพบว่าด้านการประเมิน ปรับปรุงพัฒนา ซึ่งเป็นด้านที่มีการดำเนินการน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความร่วมมือ ส่วนร่วม ประสานงาน ผู้บริหารควรมีการชี้แจงทำความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงานให้ครูรับทราบจุดมุ่งหมายของงานเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและจุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน ผู้บริหารควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้กับทีมงานในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานทุกครั้งก่อนดำเนินการ เพื่อให้ครูทุกคนรับทราบเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน

1.3 ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บริหารควรกระจายงานให้ครูทุกคนตามความสามารถ ความถนัด และตามประสบการณ์เพื่อให้ครูทุกคนในทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการตัดสินใจยอมรับนับถือ ครูทุกคนที่อยู่ในทีมควร รับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิก ในทีมเพื่อนำมาประกอบการวางแผน ที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับจากทีม

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสารผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนในทีมมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น

ในการทำงาน จนนำไปสู่ผลสรุปของทีม พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ครูรับทราบอย่างทั่วถึงทุกคน 1.6

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาและสนับสนุนให้ครูทุกคนในทีมมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูในทีม

1.7 ด้านบรรยากาศที่ดีในการทำงานผู้บริหารควรจัดทำโครงการและสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อให้ครูในทีมเกิดความคล่องตัว ในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ 1.8

ด้านการประเมิน ปรับปรุง พัฒนาผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูในทีมร่วมกันฝึกทักษะกระบวนการคิดในการ หาจุดบกพร่อง ปัญหาในการทำงานของทีม เพื่อให้ทีมมีการพัฒนาการทำงานในทีมของตนเอง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนากระบวนการการทำงานเป็นทีม ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการประเมิน ปรับปรุง พัฒนาการการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์ การศึกษาพิเศษ กลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 1

## References

- Promptiputtanaporn, K., (2019). *The Guidelines for Developing Teamwork of Teachers in School under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 1*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Nakhonratchasima Rajabhat University.
- Keawchaon, K., (2017). Team Working for Increasing Work Effectiveness. *Dusit Thani College Journal*, 11(1), 355-370.
- Viriyaphan, T., (2010). *Team Work Management and PROBLEM-SOLVING* (4<sup>th</sup> ed.). Bangkok : SAHADHAMMIKA CO., LTD
- Peungjiem,P., (2014). *Teamwork Behavior of Education Personnel in basic education Kanchanabuit Primary Educational Service Area Office 3*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Kanchanabuit Rajabhat University
- Ketsakorn, Y., (2009). *Leadership and quality management of teamwork* (2<sup>nd</sup> ed.). Bangkok: vjprinting.
- Rewmongkol, T., (2013). *TeamWork* (2<sup>nd</sup> ed.). Bangkok : Ramkhamhaeng University.

- Mapijan,P., (2016). *The Teamwork of Suwansathukit School Group under Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Silpakorn University
- Tragoolsarid, V.,(2007). *Team Work*. Bangkok : ACADEMIC PROMOTION CENTER.
- Phonongkoon, Y., ( 2 022). *Developing Guidelines for Building a Team of Teachers for Educational Institutions in under the Office of Chaiphum Primary Educational Service Area 3*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Mahasarakham University.
- Kasetauim,V., (2015). *Team Building*. Bangkok : odeonstore
- Saenpolmuang, B., (2018). *Teacher's Teamwork of Dipangkornwittayapat (Taweewattama) under ROYAL Patronge School*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Silpakorn University.
- Phaoard, L., ( 2 0 1 6 ). *Team working of Teachers in Mueang Trat Expansion Opportunity Schools under Trat Primary Education Service Area Office*. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration Faculty of Education Burapha University.
- Ngamkanok, S.,(2007). Team Building. *Journal of Education Burapha University*, 19 (1), 31-41.
- Office of the Civil Service Commission. ( 2022). *The origin of the Government Employee System*. Retrieved April 11, 2023, from <https://www.ocsc.go.th/ges/intro>
- \_\_\_\_\_. (2017). *Effective Team Building*. Bangkok : Office of the Civil Service Commission.
- Special Education Bureau (2022). *Announcements of Office of the Basic Education Commission about Establish a group of schools Special Education Bureau B.E. 2565 -2566*. Retrieved January 30, 2023, from <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>
- \_\_\_\_\_. (2022). *Role and responsibilities Special Education Center Special Education Bureau*. Retrieved January 30, 2023, from <http://special.obec.go.th/HV3/page.php>
- Biech, Elaine. (2008). *A model for building teamwork*. In Biech, ed. *The Pfeiffer book of Successful team-building tools, Best of the annuals*, 2<sup>nd</sup> ed. California : JohnWiley& Sons.
- Herrenkohl, R.C. (2004). *Becoming a Team, Achieving a Goal*. South – Western : Thomson.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*.San .Francisco, Calif: Jossey-Bass.

