



Teamwork Competency of Teachers in Small Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 1

Yossawadee Homkhajorn

Ratchapak Institute

E-mail: miwhom15@gmail.com

Supod Sangngern

Ratchapak Institute

E-mail: Supot.97@hotmail.com

Supol Chunsandee

Ratchapak Institute

E-mail: supoldee@gmail.com

Wan Yiplam

Ratchapak Institute

E-mail: Waony9@gmail.com

Somrak Yanathiro

Ratchapak Institute

E-mail: Phrasomrak@gmail.com

Received	Reviewed	Revised	Accepted
01/12/2025	28/12/2025	08/01/2026	19/01/2026

Abstract

Background and Aims: Teachers' teamwork competence involves developing work potential, enhancing knowledge and skills in teamwork, and motivating personnel to use their competencies to create new processes or methods of work, thereby increasing efficiency and effectiveness in their work. This research aims to 1) study teamwork competence and 2) compare teamwork competence and approaches to developing teamwork competence among teachers in small schools under the Surin Primary Educational Service Area Office 1.

Methodology: This research employed a mixed-methods approach. The sample consisted of 217 teachers from small schools. The research instrument was a 5-level



Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.945. A separate study aimed to identify approaches to developing teamwork competencies among teachers in small schools. A purposive sampling method was used to select nine teachers. Statistical analyses included mean, percentage, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

Results: 1) The overall teamwork competence of teachers in small schools was at the highest level. 2) A comparison of teamwork competence of teachers in small schools categorized by gender showed no significant differences overall or in individual aspects. However, a statistically significant difference ($p < .05$) was found in both overall and individual aspects when categorized by educational level, and a statistically significant difference ($p < .05$) when categorized by professional qualifications. 3) Guidelines for developing teamwork competence among teachers in small schools indicated that teamwork in schools requires cooperation, assistance, reinforcement, and mutual encouragement to create a positive work environment and enhance work efficiency. Teachers should possess adaptability skills to diverse situations, demonstrate appropriate leadership and follower roles, and achieve quality and sustainable results.

Conclusion: Teachers possess the highest overall level of teamwork competence. There is no significant difference in teamwork competence between male and female teachers. However, teachers with different educational levels and professional qualifications show statistically significant differences in overall teamwork competence at the .05 level. Developing teachers' teamwork competence requires cooperation, assistance, reinforcement, and encouragement to create a positive work environment and improve work efficiency. Furthermore, it involves all stakeholders in developing educational management to achieve shared goals in a quality and sustainable manner.

Keywords: Teamwork Competency of Teachers; Small Schools; Surin Primary Educational Service Area Office 1



สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ยศวดี หอมขจร

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: miwhom15@gmail.com

สุพจน์ แสงเงิน

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: Supot.97@hotmail.com

สุพล ฉุนแสนดี

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: supoldee@gmail.com

วัน หยิบล้ำ

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: Waony9@gmail.com

สมรัก ญาณธีโร

สถาบันรัชต์ภาคย์

อีเมล: Phrasomrak@gmail.com

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เสริมสร้างความรู้และทักษะการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้นำสมรรถนะที่มีมา สร้างสรรค์กระบวนการ หรือวิธีการทำงานในลักษณะใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กฯ จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งหมด 0.945 และหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กฯ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นครู จำนวน 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบได้แก่ ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)



ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กฯ จำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กฯ พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือ ช่วยเหลือ การเสริมแรง และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและเพิ่มประสิทธิภาพงาน ครูควรมีทักษะการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่หลากหลาย แสดงบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพและยั่งยืน

สรุป: ครู มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูเพศหญิง และเพศชาย มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาและวิทยฐานะต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูต้องอาศัยความร่วมมือ ช่วยเหลือ การเสริมแรงและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวกและเพิ่มประสิทธิภาพงาน และเข้ามามีส่วนร่วมกับทุกฝ่ายในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู; โรงเรียนขนาดเล็ก; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับให้สอดคล้องกับความเป็นไปเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ กำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาอย่างรอบด้านและสมดุล 2) การสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา 3) การเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อให้การจัดการศึกษาครอบคลุมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้าน นอกจากนั้นนโยบายรัฐบาลในส่วนของการศึกษา ได้แก่ นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบทั้งในเรื่องโครงสร้างและการบริหารจัดการ การปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและระดมทรัพยากรเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรม นำความรู้อย่างแท้จริง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564)



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบ 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูและสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) มีองค์ประกอบ 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของครูที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพราะการทำงานต่าง ๆ ล้วนต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่หน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ตระหนักถึงความสำเร็จในงาน มิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งแต่เกิดจากความร่วมมือของสมาชิก ทุกคนในองค์กร นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยให้งานที่ซับซ้อนสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิตติยา รัตนะ. 2563)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่น่าแนวคิดเรื่องการพัฒนามนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ มาใช้ในระบอบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการ (พรพิศ อินทะสุระ. 2551) ในส่วนองค์การทางการศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาครูโดยยึดหลักสมรรถนะเช่นเดียวกัน เพราะจะทำให้ครูรู้ความสามารถของตนเองและสามารถพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติตนจนเกิดผลสำเร็จแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงานในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เสริมแรงให้กำลังใจ แสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม และปรับตัวในสถานการณ์ที่หลากหลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกัน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษารับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาให้เด็กได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของ



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยมีโรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ จำนวน 151 โรงเรียน ดังนี้ 1) เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการเมืองสุรินทร์ ประกอบด้วย 58 โรงเรียน 2) เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการจอมพระ ประกอบด้วย 23 โรงเรียน 3) เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการลำดวน ประกอบด้วย 7 โรงเรียน 4) เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการเขวาสินรินทร์ ประกอบด้วย 16 โรงเรียน 5) เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศรีขรภูมิ ประกอบด้วย 34 โรงเรียน 6) เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการสำโรงทาบ ประกอบด้วย 13 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. 2567) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมสถานศึกษา ภายนอกสถานศึกษา หรือระหว่างเครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการต่าง ๆ กิจกรรมแข่งขันกีฬาระดับเครือข่ายการบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมจึงจะทำให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปรากฏว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีจุดอ่อนหลายประการ คือ 1) บุคลากรขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานเป็นหมู่คณะ จึงทำให้ขาดการประสานงานที่ดี 2) บุคลากรขาดแคลนไม่เพียงพอ 3) ครูและบุคลากรขาดความตระหนักในการทำงาน 4) ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก 5) ครูและบุคลากรยังไม่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. 2565)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนหน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจ ไปใช้ในการบริหารสมรรถนะการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและวิทยฐานะ แตกต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 493 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (ฮานินทร์ ศิลป์จารุ. 2563 :48-49 อ้างอิงจาก R.V.Krejcie และ D.W.Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) และกำหนดสัดส่วน

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. ครูยังไม่มีความรู้ จำนวน 3 คน
2. ครูชำนาญการ จำนวน 3 คน
3. ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษาและวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's) ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviews) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษาและวิทยฐานะปัจจุบันของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และวัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์เพื่อขอเก็บข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลประเด็นการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน



5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลปจารุ. 2563) ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.37-0.78 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประสานกับผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อแจกแบบสอบถาม จำนวน 217 ฉบับ

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อนำที่ได้มาทำการวิเคราะห์

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานของการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าวโดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและวิทยฐานะ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เปรียบเทียบตามเพศและระดับการศึกษา โดยการทดสอบค่าที (t - test)



4. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เปรียบเทียบตามวิทยฐานะ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

5. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยจัดคำตอบที่เข้าประเด็นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับสมรรถนะการทำงาน		แปลผล
	n = 217		
	\bar{X}	S.D.	
1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.54	.40	มากที่สุด
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.60	.43	มากที่สุด
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.71	.39	มากที่สุด
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.67	.37	มากที่สุด
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.63	.46	มากที่สุด
รวม	4.63	.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.63, S.D.=.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับ



กลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย (\bar{X} = 4.71, S.D.=.39) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม (\bar{X} = 4.67, S.D.=.37) และด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.54, S.D.=.40)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	เพศชาย		เพศหญิง		df	t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1.การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.47	.45	4.56	.37	216	1.38	.17
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.61	.40	4.60	.43	216	.33	.74
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.70	.42	4.71	.38	216	.38	.70
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.75	.34	4.64	.38	216	1.80	0.08
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.57	.44	4.64	.46	216	1.00	.32
ค่าเฉลี่ย	4.62	.30	4.63	.30	216	.27	.80

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขนาดเล็กในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	ป.ตรี		สูงกว่า ป.ตรี		df	t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
1.การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.51	.40	4.58	.38	216	1.10	.27



การทำงานเป็นทีม	ป.ตรี		สูงกว่า ป.ตรี		df	t	Sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.			
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	4.52	.46	4.71	.38	21	3.27	.001
					6		*
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.68	.43	4.76	.31	21	1.54	.13
					6		
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	4.65	.40	4.69	.33	21	.71	.48
					6		
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.62	.52	4.63	.34	21	.25	.80
					6		
ค่าเฉลี่ย	4.60	.32	4.68	.25	21	1.94	.05*
					6		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2	1.55	10.86	0.00*
	ภายในกลุ่ม	30.62	214	.14		
	ภายในกลุ่ม	33.73	216			
	รวม					
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.58	2	1.79	10.28	0.00*
	ภายในกลุ่ม	37.22	214	.17		
	ภายในกลุ่ม	40.80	216			
	รวม					
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	1.76	2	.88	5.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	31.43	214	.15		
	ภายในกลุ่ม	33.19	216			
	รวม					
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	ระหว่างกลุ่ม	3.47	2	1.73	13.78	0.00*
	ภายในกลุ่ม	26.87	214	.13		
	ภายในกลุ่ม	30.33	216			
	รวม					
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	.51	2.50	0.08
	ภายในกลุ่ม	44.06	214	.21		
	ภายในกลุ่ม	45.10	216			
	รวม					
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13	14.60	0.00*
	ภายในกลุ่ม	16.60	214	.08		
	ภายในกลุ่ม	18.86	216			
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย และด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลโดยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในด้านเวลา สถานที่และบุคคลเพื่อพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลต่างเวลา ต่างสถานที่และผู้ให้ข้อมูลต่างคนจะยังได้เหมือนเดิมหรือไม่

2. นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping) ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation) และตีความหมายของข้อมูลที่ได้ (Interpretation) นำเสนอเชิงพรรณนาและความเรียง ผลปรากฏดังนี้

1. ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำกัด จึงต้องอาศัยความร่วมมือของครูทุกคนในเกือบทุกด้าน ทั้งการประชุม วางแผนการสอน แลกเปลี่ยนเทคนิค และจัดทำสื่อการเรียนการสอนร่วมกัน ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ครูยังช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแบ่งเบาภาระงาน การใช้เทคโนโลยี และการให้คำปรึกษาครูใหม่ ตลอดจนสนับสนุนด้านวิชาชีพและกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจ และแรงบันดาลใจร่วมกัน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนก้าวไปข้างหน้าอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2. ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การดำเนินงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดด้านบุคลากร ทำให้การเสริมแรงและการให้กำลังใจเพื่อนครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร การกล่าวชื่นชม การขอบคุณ และการสื่อสารเชิงบวกช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มแรงจูงใจ นอกจากนี้การเป็นผู้ฟังที่ดี การให้คำปรึกษา และการ



สนับสนุนเชิงสร้างสรรค์มีส่วนช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรมกลุ่มและการดูแลด้านจิตใจทำให้เกิดความสามัคคีและผ่อนคลายความกดดัน การยกย่องความสำเร็จและการมอบโอกาสให้แสดงศักยภาพสร้างความภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจ ขณะเดียวกันการสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและสนับสนุนซึ่งกันและกันช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความผูกพันในทีม ผลที่เกิดขึ้นคือทีมครูมีความสุขในการทำงาน ร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในเชิงบวก ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กต้องอาศัยความสามารถในการปรับตัวสูง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและต้องรับผิดชอบบทบาทที่หลากหลาย ครูจึงต้องยืดหยุ่นและเปิดใจเรียนรู้บทบาทใหม่อยู่เสมอ การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีบุคลิกภาพและประสบการณ์แตกต่างกันจำเป็นต้องใช้ทักษะการสื่อสาร การเคารพในความต่าง และการหาจุดร่วมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางนโยบายและเทคโนโลยีทำให้ครูต้องเรียนรู้และปรับใช้สิ่งใหม่เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ สถานการณ์วิกฤติ เช่น ภัยพิบัติหรือโรคระบาด เป็นอีกปัจจัยที่ต้องการการปรับตัวอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น โรงเรียนขนาดเล็กยังมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความต้องการของผู้เรียน ทำให้ต้องปรับกิจกรรมและวิธีสอนให้เหมาะสมกับบริบท การทำงานร่วมกับครูที่มีความแตกต่างด้านประสบการณ์ต้องใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งสองทาง ผลลัพธ์จากการปรับตัวเช่นนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มความสามัคคี และนำไปสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนและความสำเร็จโดยรวมของสถานศึกษา

4. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขนาดเล็กต้องอาศัยการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสมครูต้องยืดหยุ่นในการสลับบทบาทตามสถานการณ์และความถนัด เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและการใช้ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีพลังบวก ขณะเดียวกัน การเป็นผู้ตามที่ดี ต้องมีความรับผิดชอบ เคารพการตัดสินใจของทีม และสนับสนุนผู้นำอย่างเต็มที่ การแลกเปลี่ยนบทบาทช่วยให้ครูทุกคนพัฒนาทักษะรอบด้านและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน การเคารพในบทบาทของเพื่อนร่วมงานลดความขัดแย้งและเพิ่มความไว้วางใจ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของภาวะผู้นำและการตาม ทำให้ทีมครูมีความสามัคคี พร้อมเผชิญสถานการณ์ที่หลากหลาย ผลลัพธ์คือ



การทำงานที่ราบรื่น มีประสิทธิภาพ และสะท้อนต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม

5.ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของครูทุกคน ตั้งแต่การวางแผนพัฒนาการจัดการ ออกแบบหลักสูตร และการจัดทำแผนการสอนร่วมกัน ครูเข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อยกระดับการเรียนรู้ การประเมินผลและการสะท้อนผลการสอนช่วยให้เกิดการปรับปรุงที่ต่อเนื่อง การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนเสริมสร้างความร่วมมือรอบด้าน นอกจากนี้ การสนับสนุนครูใหม่และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทีมสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรทั้งหมด การทำงานเช่นนี้ช่วยสร้างความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและเพิ่มแรงจูงใจ ส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในทีมครูและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงมากกว่าด้านอื่น ๆ รองมาได้แก่ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเพราะครูได้ปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนเกิดความคล่องตัว เป็นอิสระในการบริหารงาน ประกอบกับพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2563) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (Schoolbased management: SBM) และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติทั้ง



2 ฉบับดังกล่าวข้างต้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงต้องร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จประกอบกับโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนในปัจจุบัน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอยู่เสมอให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะโดยมีการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่โดยในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย 4) การเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา จิตพลีชีพ (2561) ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุชาพร คบหมู่ สุพจน์ แสงเงินและพิชัย สุริยะสุขประเสริฐ (2567) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูพร้อมจะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ครูได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและครุมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ครูมีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองและงานของเพื่อนครูเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กรให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ตามนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา



ของชาติ โดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม และรูปแบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร คบหมู่ สุพจน์ แสงเงินและพิชัย สุริยะสุขประเสริฐ (2567) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ว่า การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานร่วมใจกันในองค์กรยังสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้ทีมแข็งแกร่งขึ้น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดจากความไว้วางใจ และการปฏิบัติต่อกันอย่างตรงไปตรงมา

1.2 ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เมื่อทุกคน มีเป้าหมายร่วมกันแล้ว ทุกฝ่ายย่อมอยากให้เป้าหมายบรรลุความสำเร็จ ดังนั้นหากมีข้อผิดพลาดครูก็จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และรู้สึกยินดีเมื่อเป้าหมายประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร คบหมู่ สุพจน์ แสงเงินและพิชัย สุริยะสุขประเสริฐ (2567) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลที่จะปรากฏออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งสามารถเห็นได้ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีขวัญดีจะมีความพึงพอใจ มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูพร้อมเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยไม่มีอคติ ครูยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ครูร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ครูสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ จารุกัญญา โภพล (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันทางการศึกษา สังคม และวัฒนธรรมได้ ครูยอมรับมติในที่ประชุม แม้ว่าไม่ตรงกับความเชื่อหรือความคิดเห็นของตนเอง และครูมีวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์

1.4 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินงานด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สามารถจะแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้และไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน สอดคล้องกับ



จารุกัญญา โภพล (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมาห้าย สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ครูทุกคนควรมีโอกาสได้เป็นผู้ นำตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ครูรู้สึกพอใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายครูทุกคนได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกเหนือจากการสอน ครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ครูควรมีโอกาสได้ฝึกัดเปลี่ยนกันเป็นผู้ นำตามสถานการณ์ที่เหมาะสมและครูมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน

1.5 ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางในการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องตระหนักในเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ หรือที่เกี่ยวข้องให้ครูรับทราบ ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน ทำงานโดยปราศจากจากความเหนื่อยหน่ายและมีการร่วมให้กำลังใจซึ่งกันและกันในโรงเรียนที่ประสบปัญหาในโรงงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2565) ได้ให้พรศนะไว้ว่า กระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การขัดแย้งกันการทะเลาะกันก็กระจายไปทั่ว ด้วยเหตุนี้การปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกย่อมจะช่วยให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มสูงขึ้นด้วย ทั้งยังสอดคล้องกับสมยศ นาวิกาน (2562) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือ การสื่อสารที่ครบถ้วนกระบวนความ สมบูรณ์ ใช้ภาษากระทัดรัดและชัดเจนตลอดจนเลือกระยะเวลาในการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม สอดคล้องกับอริศขรา อุ่มสิน (2560) กล่าวว่า โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น โดยใช้ความคุ้นเคยและความเป็นกันเองในการติดต่อสื่อสาร เช่น การประชุมแบบไม่เป็นทางการ การพบปะสังสรรค์กันก็จะช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานกันมากขึ้น รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและวิทยฐานะ

2.1 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิงและเพศชายมีความคิด ความรู้สึก ทักษะคิดความต้องการ พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการปรับตัว วิธีการแก้ปัญหาและการจัดการกับความเครียด วิธีสร้างความผูกพัน วิธีการสื่อสาร แสดงออกซึ่งความรักที่



ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุภัญญา จิตพลีชีพ (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบและเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูเปรียบเทียบตามเพศ พบว่ามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาของครูต่างกัน ทำให้มุมมองในการทำงานต่างหากมีการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นไปคนละทิศทาง ซึ่งสอดคล้องกับอริศรษา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุกัญญา โกพล (2562) ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ ทักษะ และบทบาทหน้าที่ที่ไม่เหมือนกัน ครูที่มีวิทยฐานะสูงมักมีความรู้ ความมั่นใจ และโอกาสพัฒนาตนเองมากกว่า ทำให้สามารถเป็นผู้นำหรือผู้สนับสนุนทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ครูวิทยฐานะเริ่มต้นมักเน้นการปฏิบัติตามและการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาอาชีพ และทัศนคติที่แตกต่างกันจึงส่งผลโดยตรงต่อวิธีการและประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันในทีม ซึ่งสอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับเหมือนฝัน บุรภิจาย (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลูไล่โว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู



และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลูไลโว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านการจำแนกตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียนพบว่า มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียน ควรจัดอบรมหลักสูตรอบรม สัมมนา ฝึกปฏิบัติ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ มาให้ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับครู โดยเน้นเรื่องการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายและแผนงานการพัฒนาครูให้มีลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน คือ 1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย 4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. มีการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในทรศนะของผู้บริหารและกรรมการสถานศึกษาด้วย
2. ศึกษาสมรรถนะในด้านอื่น ๆ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้วย
3. มีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1
4. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน เป็นต้น โดยใช้สถิติขั้นสูง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 –2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จารุกัญญา โภพล. (2562). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสวิตยาเขตพระธาตุมาชัย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2565). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.



- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์.
- ลำเทียน ฝ้าอาจ (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. (2567). *รายงานประจำปีการศึกษา 2566*. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกัญญา จิตพลีชีพ. (2561). *สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร คบหมู่, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ สุภาพ วิเศษศรี และบัญชา สุริยะสุขประเสริฐ. (2567). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์, วารสารศิลปการจัดการ*. 8(3), 507-524.
- เหมือนฝัน บุรภิภาชัย. (2559). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มเครือข่ายหนองลู ไลโว่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.