

สภาพ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Situations and Need of Teamwork Development for Teachers in Schools

under Roi-Ed Primary Educational Service Area Office 3

คมกฤษณ์ วิเศษชุด<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฎ สุวรรณภูมิ<sup>2</sup>

Khomkit Wisatud<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Rachata Suvannagoot<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 312 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.56 – 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.70 – 0.99 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจับลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด
2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 2) ด้านการยอมรับกติกาของทีม และ 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration and Development Nakhon Phanom University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration and Development Nakhon Phanom University

\*ผู้ติดต่อ , อีเมล: คมกฤษณ์ วิเศษชุด, khom3123@gmail.com

รับเมื่อ 31 มกราคม 2565 แก้ไขเมื่อ 8 มีนาคม 2565 ตอบรับเมื่อ 17 มีนาคม 2565

## ABSTRACT

This research aimed to reamine, study the current situations and desirable situations conditions of teamwork development for teachers schools under Roi-Ed Primary Educational Service Area Office 3, and assessment of needs of teamwork development for teachers in schools Roi-Ed Primary Educational Service Area Office 3. The Samples were 312 school teachers. The sample size determination using a percentage basis and they were selected by stratified random sampling, according to the size of the school. There were 2 instruments used in this study: checklist is the current situations of teamwork development for teachers with the index of item objective congruence (IC) 0.80 – 1.00, the discrimination between 0.56 – 0.77, and the reliability of 0.98; and checklist is the desirable situations conditions of teamwork development of teachers with the index of item objective congruence (IC) 0.80 – 1.00, the discrimination between 0.70 – 0.99, and the reliability of 0.99 The statistics employed were percentage, mean and standard deviation and modified priority needs index.

The finding were as follows:

1. The overall current situations of teamwork development for teachers were at the middling level, and overall desirable situations conditions of teamwork development for teachers were at the most level.
2. The need that have with the highest average, the top 3 are The role of acting as a leader or a follower, The acceptance of the rules of the team, and Adapting to a group of people or situations.

**Keywords:** Situations, Need, Teamwork Development of Teachers.

## ภูมิหลัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัว และรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การทำงานในอดีตที่ผ่านมา มีหลายหน่วยงาน หลายองค์กรได้พยายามค้นหาแนวทางในการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้หน่วยงาน องค์กรมีการขับเคลื่อนได้รวดเร็ว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เรียนรู้ร่วมกัน มองผลตอบแทนและสร้างคุณค่าประโยชน์ร่วมกัน ในการพัฒนาก้าวหน้าร่วมกัน ในการทำงานต้องมีประสบการณ์ พร้อมทั้งวิจารณ์ญาณที่หลากหลาย และองค์กรก็ต้องมีการพัฒนาในการบริหารงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้น จึงเห็นว่าองค์กรได้นำเอาการทำงานแบบทีมเข้ามาช่วย เพราะว่ามีความยืดหยุ่นที่มาก มีสมรรถภาพในการรวมตัวกันได้รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ คุณภาพการศึกษาได้มาตรฐานสากล บนความมุ่งมั่นของครู ค่านิยมหลักขององค์กร มุ่งเน้น TEAM เพื่อกระบวนการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ จำต้องพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการทำงานเป็น

ทีมด้วย โดยการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีเป้าหมายของทีมร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ ถูกต้องชัดเจน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ และความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อพัฒนาในการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมของครูเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขนาดโรงเรียน             <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ขนาดเล็ก</li> <li>1.2 ขนาดกลาง</li> <li>1.3 ขนาดใหญ่</li> </ol> </li> </ol>
---

#### ตัวแปรตาม(Dependent Variable)

<p>การทำงานเป็นทีมของครู</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน</li> <li>2. ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์</li> <li>3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม</li> <li>4. ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น</li> <li>5. ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ</li> <li>6. ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์เป้าหมายของทีม</li> <li>7. ด้านการยอมรับกติกาของทีม</li> </ol>
---

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3</li> <li>2. สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3</li> <li>3. ความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3</li> </ol>
---

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จาก 215 โรงเรียน จำนวน 2,364 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 312 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขออนุญาต และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. นำส่งหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 312 ฉบับ จัดส่งเป็นลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My-Office) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามโดยใช้รูปแบบออนไลน์ จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลสำหรับการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมที่ช่วยจัดการและวิเคราะห์ข้อมูล (Google Sheet) จำนวน 312 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
  - ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
  - ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม
  - ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

## 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.4 ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>)

## สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.49$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.81$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI<sub>modified</sub>) โดยรวมเท่ากับ 0.378 ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวม โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการยอมรับกติกาส่งเสริม และด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องสภาพ และและความต้องการจำเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.1 สภาพปัจจุบันในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีม พบว่า ครูได้รับการพัฒนาในด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีมค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจน จุดอ่อนที่สำคัญอย่างหนึ่งคือสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู คือ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามขาดทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายของการทำงานและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน บางครั้งมีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงขาดการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งส่งผลให้กระบวนการทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556, หน้า 108) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาด บัณฑิต (2560, หน้า 146) ได้วิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ด้าน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญและสาคร อัจฉกร (2561, หน้า 77) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และสอดคล้องกับ Heleen van Mierlo (2003, pp. 62 – 63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ จัดการตนเองในการทำงานเป็นทีมและสภาวะจิตใจที่ดี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีต้องเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน สมาชิก ในองค์กร ทุกคนมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา สมาชิกทุกคนมีอิสระในการตอบ และมีอิสระในการอธิบาย การออกแบบที่มาจากของเขาเอง เพราะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดี จะส่งผลต่อสภาวะจิตใจที่ดีของสมาชิกในทีม รวมไปถึงการจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่ดีอีกด้วย

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปรถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความต้องการที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ ด้านการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ด้านความชัดเจนของ วัตถุประสงค์/เป้าหมายของทีม และด้านการยอมรับกติกาของทีมนั้น มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เพราะต้องการทำงานจะเป็นต้องอาศัยการดำเนินงานของสมาชิก ที่ประสานสอดคล้องกันเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนา เปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรม ในองค์กรให้รู้ทันก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อน ให้สำเร็จลุล่วงได้ และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้การทำงานเป็นทีมไปใช้ เป็นที่ยอมรับและนำมา ปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ (จิรวัดณ์ วงศ์ชุม, 2562, หน้า 42) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ สิงโต (2560, หน้า 184) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬที่ทำให้งานสำเร็จ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร ความไว้วางใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีตารีย์ สุขบุตร และลิระกรณ์ กฤษณสุวรรณ (2562, หน้า 71 – 79) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูต้องมีการปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจ ก็ต้องกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐาน ความคาดหวัง เชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสียงและการพึ่งพากัน ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่เปิดเผย จริงใจ มีความไว้วางใจต่อกันจะทำให้เกิดผลสำเร็จ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อขับเคลื่อน

กระบวนการทำงานให้เกิดความยั่งยืน เป็นวิธีการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรต่างก็มีความเชื่อมั่น และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องานร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม ผู้นำทีมใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน มีการรับฟังและเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกในทีมพร้อมทั้ง สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานของทีม ตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผล ความสำเร็จของทีม ด้านการตัดสินใจ การทำงานที่จะประสบความสำเร็จในกลุ่ม คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของทีม มีข้อตกลงจะต้องยึดถือเป็นกรอบในการทำงานร่วมกัน การมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน สมาชิกของทีม ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมการทำงานเป็นทีมจะต้องมี บทบาทผู้นำที่ดี มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่ม ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม และด้านความสมดุลในบทบาท เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม การกำหนดเป้าหมาย จะต้องชัดเจน สมาชิกต้องรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งรู้จักบทบาทของตนเองใน การทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ Pitoe (2014, pp. 21 – 27) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงาน เป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนท์ ประเทศยูกันดาผลการวิจัยพบว่า ทุกคน ยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบ ร่วมกัน โอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วน ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น และการทำงานเป็นทีมส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าสูงที่สุดโดยรวม โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมาก ไปหาน้อย มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการยอมรับกติกาของทีม และด้านการปรับตัวเข้ากับ กลุ่มคนหรือสถานการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน จะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อผลงานของทีมร่วมกัน มีความเชื่อมั่นในทีมและมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้เห็นเป้าหมายของ งานสมาชิกปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง ระหว่างสมาชิกในทีมช่วยให้สมาชิกมีความ รับผิดชอบ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นพลังให้เกิดความ พยายามในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็ม คักยภาพ (นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 29) ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยารังค์ (2563, หน้า 109) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ในด้านภาวะผู้นำ และบทบาทหน้าที่นั้น สถานศึกษาควรกำหนดให้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์งาน บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องมีความชัดเจนในเรื่องวิธิดำเนินการ การตรวจสอบการติดตามและประเมินผล การศึกษามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดภารกิจ ตามมาตรฐานตำแหน่งของสมาชิก ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการคิดทักษะการแสดงออกและทำงาน ร่วมกับผู้อื่น และปฏิบัติตนปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ ของสมาชิกที่สอดคล้องกับความสามารถ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองแก่สมาชิก กำหนดวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างสมาชิก สมาชิกของสถานศึกษาประพฤติตน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิก เพื่อสร้าง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมกำหนดให้สมาชิกปฏิบัติงานเป็นภารกิจหลักและภารกิจพิเศษอย่างสมดุล ทั้งนี้เน้นในการ ทำงานเป็นทีม ในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทางวิชาชีพให้ผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้อาจมีภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ในการ

ปฏิบัติงาน จะส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์  
หอมทอง (2561, หน้า 153) ได้ศึกษาสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงบทบาทผู้นำ  
และผู้ตามนั้น มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้นำอย่างเหมาะสม การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้ตามอย่าง  
เหมาะสม การให้ความเคารพในการตัดสินใจของกลุ่มและการตัดสินใจของผู้นำ และรักษาทะเบียอย่างมั่นคงในการ  
ปฏิบัติงานและการบริหารความขัดแย้ง และสอดคล้องกับ Zadra (2002, p. 1889) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู  
ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครู  
สามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้  
เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครู  
เช่นเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู  
และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สนับสนุนการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานเป็นทีมของครู มีการจัด  
กิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้ครูได้พัฒนาภาวะผู้นำจริง มีรูปแบบในการทำงานเป็นทีมที่หลากหลาย  
แล้วนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ครูที่ต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ไว้วางใจของทีม ด้วยการตระหนักถึง  
ความสำคัญของตนเองและความสำคัญของทีมที่มอบหมายงานให้ตนเองปฏิบัติ โดยการสื่อสารที่เปิดเผย  
มีความจริงใจต่อกัน

1.3 หน่วยงานการศึกษาอื่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา  
ตามอัธยาศัย สามารถนำข้อเสนอนี้ไปพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มุ่งสู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรศึกษา และเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง  
และขนาดใหญ่ โดยใช้แนวคิดที่ยึดตามความพร้อมและศักยภาพของครู รวมทั้งตามบริบทของขนาดโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน  
ให้เกิดประสิทธิภาพ



## เอกสารอ้างอิง

จิรวัดน์ วงศ์ชุมภู. (2562). ผลการจัดการเรียนรู้วิชาพลศึกษาโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือที่มีต่อทักษะกีฬา แอนด์บอลและ การทำงานเป็นทีมของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฉลวด บัณฑิต. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยเขต*. 10(1): 146.

ฐิตารีย์ สุขบุตร และลิระภรณ์ กฤษณสุวรรณ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจเจริญ. *วารสารวิชาการธรรมทรทัศน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 20(3), 71 – 79.

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์. ค.ม.

พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ปกรณ์พัฒน์ ศิริพิณยาวงศ์. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 5(2): 109.

ประหยัด ชำนาญ และ สาคร อัมจักร. (2561). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 17(76), 76.

วีรณีย์ หอมทอง. (2561). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม:

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Heleen van Mierlo. (2003). "Self-managing Teamwork and Psychological Wellbeing," *Thesis PhD. Eindhoven:* Technische University Eindhoven, 62 – 63: 2003.

Pitoe, J.V. (2014). How do school management tems experience teams experience teamwork: A case study in the school in school in the Kamweng district, Uganda Mediternean. *Journal of social science*, 5 (3), 21 – 27.

Zadra, N.L. (2002). "Team Teaching: A Study of Collaboration," *Dissertation Abstracts International*. 62(3): 1889.