

การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16**ศรสวรรค์ สุขสนาน* และ จรัส อติวิทยากรณ์**

สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

eyemoobin30@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 53 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 339 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.967 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1)การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการงานเป็นทีมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์และด้านความร่วมมือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ทีม, การทำงานเป็นทีม, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16**บทนำ**

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันและความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากสังคมโลกมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง การพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไร้พรมแดน ได้เข้ามามีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ ภายใต้ การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้สังคมโลกมีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น ทำให้เกิดภัยคุกคามและความเสี่ยง อาทิ โรคระบาด อาชญากรรม การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการวางรากฐานแก่มนุษย์ให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถด้านต่างๆ ของตนเองที่จะใช้ในการดำรงชีวิต โดยการจัดการศึกษาที่ดีนั้น จะช่วยสร้างให้มนุษย์เป็นทั้งคนเก่ง ดี และมีความสุขได้ในสังคมปัจจุบัน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลวันจันทร์ที่ 27 กรกฎาคม 2524 ความตอนหนึ่งว่า “.....ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษาทุกคนจึงต้องถือว่าตัวของท่านมีความรับผิดชอบต่อชาติบ้านเมืองอยู่อย่างเต็มที่ในอันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์ โตเต็มกำลังจะประมาทหรือละเลยมิได้ เพราะถ้าปฏิบัติให้ผิดพลาดบกพร่องไปด้วยประการใด ผลร้ายอาจเกิดขึ้นแก่ส่วนรวมและประเทศชาติได้มากมาย.....” [1]

“การศึกษา” เป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขผลกระทบต่างๆ ที่ตามมาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันตั้งรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งยังเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา “คน” อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของประเทศให้ได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมายให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ในสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาประเทศมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม [2] และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม การศึกษาจึงเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องมือในการเตรียมคนและสังคมให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ [3]

การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการสำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานของครูทุกคนในโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ ซึ่งนับได้ว่า การทำงานเป็นทีมนี้มีคุณค่าต่อสถานศึกษา เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดจากการประสานสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนการรับรู้ในความเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างสรรค์พัฒนา และยกระดับผลงานของสถานศึกษา การสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองผู้รับบริการ การคิดค้นนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์กรตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา [4] ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและผลักดันส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ [5] โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1. การมีปฏิสัมพันธ์ 2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3. การมีส่วนร่วม 4. การมีเป้าหมายเดียวกัน 5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6. การยอมรับนับถือ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและประสบผลสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล มีพื้นที่ความรับผิดชอบครอบคลุม 23 อำเภอ โดยเขตจังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 16 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอสิงหนคร อำเภอกระแสดิน อำเภอระโนด อำเภอนาหม่อม อำเภอสะเดา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอคลองหอยโข่ง อำเภอกวนเนียง อำเภอบางกล่ำ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอจะนะ อำเภอรัตภูมิ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี อำเภอสตงพระ และเขตจังหวัดสตูล มีทั้งหมด 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสตูล อำเภอควนโดน อำเภอควนกาหลง อำเภอท่าแพ อำเภอละงู อำเภอทุ่งหว้า และอำเภอมะนัง แต่เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน และมีจำนวนครูและนักเรียนจำนวนมาก มีการทำงานร่วมกับหลายหน่วยงานทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก การทำงานเป็นทีมยังขาดทักษะของการประสานงานและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้ง ขาดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ ขาดการติดต่อและประสานงานที่ชัดเจน จึงเกิดปัญหาในการรับรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันทุกคนทำให้การมีส่วนร่วมในการทำงานลดลง ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดงานไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและไม่ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย ความร่วมมือในการทำงานมีน้อย และไม่ช่วยเหลือกันในการทำงาน เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่เปิดใจคุยกัน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าตัดสินใจเองต้องรอคำสั่งอย่างเดียว ทำให้งานติดขัดไม่ราบรื่นและไม่เป็นระบบ ขาดทักษะและกระบวนการในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นอุปสรรคและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ [6] ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม การทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครูในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จเพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดกลยุทธ์และแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16” ว่ามีการทำงานเป็นทีมในแต่ละลักษณะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และจะมีความแตกต่างกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของข้าราชการครูโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาการทำงานเป็นทีมของของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ให้เหมาะสมและให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

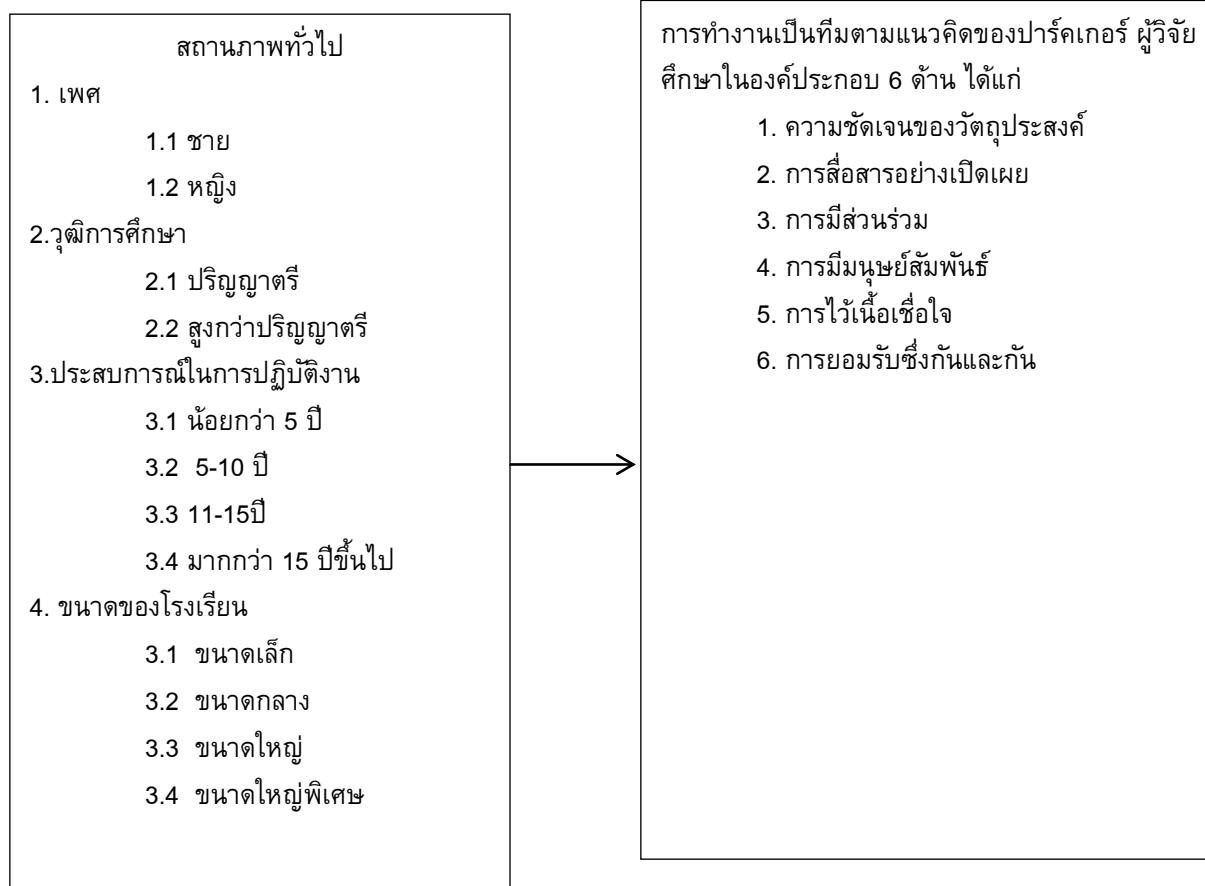
1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผู้วิจัยใช้แนวคิดแนวคิดของปาร์คเกอร์ ศึกษาในองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) การไว้วางใจ 6) การยอมรับซึ่งกันและกัน ดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 แนวคิดแนวคิดของปาร์คเกอร์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ปีการศึกษา 2560 ทั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางของเครซี่ และมอร์แกน [7] ได้จำนวน 339 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) ด้าน การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการไว้วางใจ 6) ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับค่าน้ำหนักและแปลความหมายของคะแนนไว้ ดังนี้

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม	อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม	อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม	อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม	อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 339 ฉบับ ได้รับกลับมา 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ โดยแยกข้อมูลตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มาแจกแจงความถี่ เป็นรายชื่อไว้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ
2. ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) และตัวแปรที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ผลและอภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 67.38 เพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.62 ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 251คน คิดเป็นร้อยละ 77.23 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.77 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 18.15 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.38 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า15 ปีขึ้นไป จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.85 ด้านขนาดของสถานศึกษา พบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.77 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.23 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 32.62

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	106	32.62
	หญิง	219	67.38
	รวม	325	100.00
2	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	251	77.23
	สูงกว่าปริญญาตรี	74	22.77
	รวม	325	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	59	18.15
	5-10 ปี	67	20.62
	11-15 ปี	37	11.38
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	162	49.85
	รวม	325	100.00
4	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
	ขนาดเล็ก	61	18.77
	ขนาดกลาง	82	25.23
	ขนาดใหญ่	76	23.38
	ขนาดใหญ่พิเศษ	106	32.62
	รวม	325	100.00

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 สรุปได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการยอมรับซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู	n = 325		ระดับ
		$\bar{X}$.	S.D.	
1	ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	3.9667	0.5946	มาก
2	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.7662	0.6208	มาก
3	การมีส่วนร่วม	3.8982	0.6312	มาก
4	การมีมนุษยสัมพันธ์	3.9854	0.5920	มาก
5	การไว้วางใจ	3.8808	0.5615	มาก
6	การยอมรับซึ่งกันและกัน	4.0796	0.5668	มาก
รวม		3.9667	0.4985	มาก

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรเพศพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษาพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษา พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นหน่วยงานการบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการบริหารจัดการในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา มีรูปแบบมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมากที่สุด เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพและฐานะของสถานศึกษาใหม่ ความเท่าเทียมหรือมีคุณภาพใกล้เคียงกันทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบันประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่าย มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน พุดคุยกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้ครูเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับเตือนใจโพธิ์ทอง [8] ได้ศึกษาการสร้างงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับโรธานา หมูเก็ม [9] ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนอำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีการทำงานเป็นทีม ต่ำสุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล สอดคล้องกับอุไรวรรณ เมฆฉาย [10] ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน จะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความ เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับจริยา เห็นงาม [11] ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคนให้ความสำคัญกับการทำงานที่ทีมทั้งครูเพศหญิงและเพศชายก็ต่างมีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการสร้างความผูกพัน การแสดงออก วิธีการปรับตัว การแก้ปัญหา การติดต่อ ประสานงาน พุดคุยและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวรรณวิสา ไชยาแสง [12] ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอัฉนรา ชุณณะวงศ์ [13] ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง จำแนกตามตัวแปรเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวีระชัย ทองภู [14] ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการวิจัยการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคนทั้งครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับโอกาสในการอบรม หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยังมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน จึงเกิดการพูดคุย ติดต่อกัน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับประจวบ แจ้โพธิ์ [15] ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับมัลลย์ภรณ์ บุตรดี [16] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพิมพ์ลภัส ถ้วยอิม [17] ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษพบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันทำให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิจัยการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคนต่างมีโอกาสร่วมกันในการทำงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับฟัง ความคิดเห็น และมีการปรึกษาหารือ ร่วมกันในการทำงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ในปฏิบัติงานมากกว่าจะคอยให้ คำปรึกษาและแนะนำแก่ครูที่มีประสบการณ์ในปฏิบัติงานน้อยกว่า นอกจากนั้นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังมีโลกทัศน์กว้างไกล คอยพยายามกระตุ้นให้ครูให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองและ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับดาวเทียม บัณฑิต [18] ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับจรรวรณ์ สะอาดลออ [19] ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการวิจัยการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่าครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่ขนาดของโรงเรียน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความสามัคคี

ของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม นั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิก ความเป็นมิตรความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูจำนวนมาก ดังกล่าวที่ว่า “มากคนก็มากความ” ในการทำงานร่วมกันนั้น เมื่อคนมากขึ้นก็เกิดความกระทบกระทั่งกันเป็นธรรมดา ส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจกันตามมา การติดต่อสื่อสารกันไม่ทั่วถึง ขาดการไว้วางใจกัน ทำให้ความสามัคคีในกลุ่มก็สั่นคลอนลง ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็ก มีครูจำนวนน้อยมีโอกาสทำงานร่วมกันทุกคน จึงเกิดการติดต่อ พูดคุย ประสานงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น สนิทกัน เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน จึงทำให้การทำงานเป็นทีม ความเหนียวแน่นกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคนจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับคณิต ทิพย์โอสถ [20] ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับจินดาพร นพนิม [21] ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษา ขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สอดคล้องกับจันทร์จิรา จิตนาสาร [22] ได้เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ [23] ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่าข้าราชการครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่พบว่าด้านด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16ควรมีนโยบายและแผนงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้ครูได้มีการพบปะ ปรีกษาหารือกันด้วยเหตุผล สามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย และเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค ก็สามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้มีความคล่องแคล่ว สะดวกรวดเร็วมากขึ้นและยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม
2. จากการศึกษาการทำงานเป็นทีม พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อเกิดความรักและความหวังดีซึ่งกันและกัน ดำเนินงานด้วยความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจน สามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทความรู้ หลักการและแนวการศึกษาทางด้านศาสตร์และศิลป์ ในสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา เป็นผลให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

บรรณานุกรม

- [1] องอาจ จิระอร. (2558). 108 มงคลพระบรมราโชวาท (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สำนักราชบัณฑิต.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค เลขาธิการสภาการศึกษา.
- [4] ภิญญ มนุสสิป. (2551). ปัจจัยการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [5] สุนันทา เลหาพันธ์. (2551). การสร้างทีม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติคเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- [6] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (2559). สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559. สงขลา : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.
- [7] R.V. Krejcie and D.V. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement. 30(3), 607-108.
- [8] เตือนใจ โพธิ์ทอง. (2551). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- [9] โรฮานา หมู่เก็ม. (2556). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- [10] อุไรวรรณ เมฆฉาย. (2557). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- [11] จริยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [12] วรณวิศา ไชยาแสง. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของผู้บริหารใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- [13] อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [14] วีระชัย ทองภู. (2253). สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [15] ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ศึกษาความคิดเห็นของครูตออบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตปทุม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [16] มัลลย์ภรณ์ บุตรดี. (2550). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดตั้งสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน อัสสัมชัญธนบุรี. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [17] พิมพ์ภัส ถ้วยอ้อม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- [18] ดาวเทียม บัณฑิต. (2553). สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- [19] จารุวรรณ สะอาดละออ. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- [20] คณิต ทิพย์โอสธ. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [21] จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [22] จันทรจิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [23] ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.