

การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

The Development of Guideline for Team Building of School Administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2

พรสุดา ประเสริฐนู¹, พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร²

Pornsuda Prasertnoo¹, Pacharawit Chansirisira²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของ Krejcie and Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student Degree M.Ed Educationnal Administration Major of Mahasarakham University

² Lecturer of Educationnal Administration Major of Mahasarakham University



2. การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้งทีม มี 5 แนวทาง 2) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มี 8 แนวทาง 3) ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง 4) ด้านการปฏิบัติงาน มี 9 แนวทาง 5) และด้านการประเมินผล มี 7 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ทีมงาน การสร้างทีมงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The research aimed to development a guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. The study divided to 2 phases, the first phase was study the current state, desirable state and priority needs index of guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 from 327 samples of administrators and teachers followed Krejcie & Morgan's table, and they were selected by Stratified Random Sampling. The second phase was development a guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 in schools that there are 3 schools gave the information about best practice, assessed the suitability and possibility of guidelines by 5 luminaries. Research instruments were questionnaires, interview forms and evaluation forms. Descriptive statistics used in this study were mainly percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index. The result were found:

1. The current condition of team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level and the desirable condition of team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level. The result of priority needs index of development a guideline for team building of school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 by sorting the priority needs index from descending order were as follows: 1) planning 2) forming and evaluation 3) norming and 4) performing.

2. The development of team building's guideline for school administrators in Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 consisted of 5 factors and 40 guidelines. There were 5 guidelines of forming, 8 guidelines of norming, 11 guidelines of planning, 9 guidelines of performing and 7 guidelines of evaluation. The result of suitability and possibility assessment of the guideline for team building of school administrators in Chai-



yaphum Primary Educational Service Area Office 2 found that the guidelines has suitability overall at highest levels and the possibility of guidelines overall at high level.

Keywords: Team, Team-Building, School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ตัวแปรที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้หน้าที่ดี มีทักษะความเป็นผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้วิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ซึ่งผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นั้น จะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้นำลักษณะอื่นๆ ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะต้องใช้รูปแบบการบริหารที่เน้นการพัฒนางานด้วยการสร้างทีมที่มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมจึงมีคุณค่าต่อองค์กรหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดจากการประสานความสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนจรรยาวัตรในการเป็นสมาชิกของทีม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

จากการรายงานการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 สรุปผลการประเมิน ระดับการศึกษาปฐมวัย ยังมีโรงเรียนที่ไม่

ผ่านการรับรอง จำนวน 7 โรงเรียน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองจำนวน 37 โรงเรียน แสดงถึงว่าโรงเรียนเหล่านั้นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องพัฒนา ทั้งนี้ในทุกโรงเรียนมีการบริหารจัดการ แบ่งงานเป็น 4 งานหลัก คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีหัวหน้างานหลัก และทีมดำเนินงานแต่ละฝ่าย ภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่ผ่านการรับรอง เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง บรรยากาศการทำงานไม่ค่อยราบรื่น ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถขอแรงสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานบางคนได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถประสานทีมงาน การดำเนินงานก็必将มีความล่าช้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อดำเนินงานภายในองค์กรรวมถึงส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2561) จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเป็นผู้นำบุคลากร ผู้นำสถานศึกษาและชุมชน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิด



ประโยชน์สูงสุดต่อสถานศกษาและประเทศชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 2,151 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารสถานศกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิ เขต 2 มีจำนวน 327 คน ได้มาโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) จำแนกตามขนาดโรงเรียน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มอย่างง่ายให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิเขต 2 มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิเขต 2 แบบกึ่งโครงสร้างมีทั้งหมด 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ สัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจำนวน 3 โรงเรียน ทั้งหมด 6 คน
3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิเขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ / คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อเสนอนะต่าง ๆ

ขั้นตอนการวิจัย

ระยะที่ 1 ศกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศกษาประถมศกษาชัยภูมิเขต 2

1. ศกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการสร้างทีมงาน
3. สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมงาน
4. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศกษาและครู จำนวน 327 คน
5. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมงาน
6. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการ



ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการสร้างทีมงานของสถานศึกษา 3 แห่ง

2. สร้างแนวทางการสร้างทีมงาน โดยศึกษาจากเอกสาร/งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาโรงเรียนต้นแบบ

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธี

ของของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified})

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

1. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิถีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของแบบประเมินแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2556)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังตาราง 1



ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม

ที่	การสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น						PNI	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	การก่อตั้งทีม	4.22	0.70	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด	0.12	2
2	การสร้างบรรทัดฐาน	4.25	0.74	มาก	4.75	0.46	มากที่สุด	0.11	3
3	การวางแผน	4.18	0.69	มาก	4.73	0.46	มากที่สุด	0.13	1
4	การปฏิบัติงาน	4.25	0.72	มาก	4.71	0.49	มากที่สุด	0.10	4
5	การประเมินผล	4.23	0.68	มาก	4.74	0.46	มากที่สุด	0.12	2
	โดยรวม	4.23	0.71	มาก	4.74	0.46	มากที่สุด		

จากตาราง 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.25$) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.25$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.23$) ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.22$) และด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.18$) ตามลำดับ

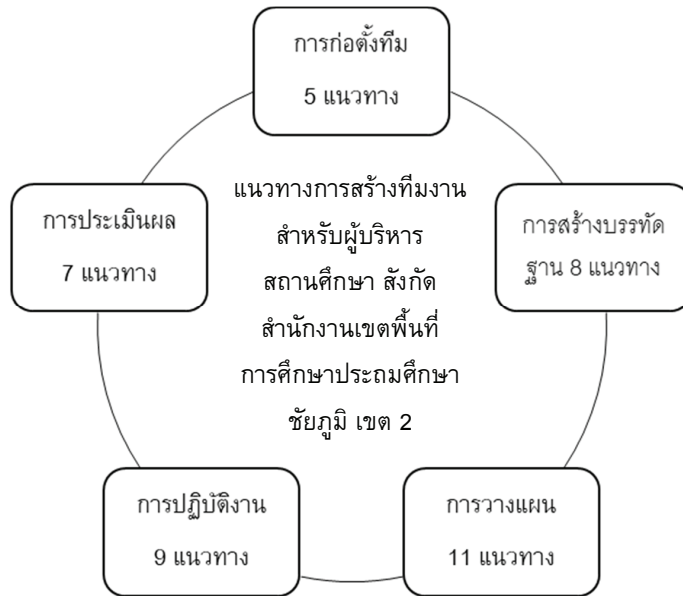
สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อตั้งทีม ($\bar{X}=4.76$) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ($\bar{X}=4.75$) ด้านการประเมินผล

($\bar{X}=4.74$) ด้านการวางแผน ($\bar{X}=4.73$) และด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.71$) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความต้องการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.1 ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ดังภาพ 1



ภาพ 1 แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับ ศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็น ไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม

ที่	การสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การก่อตั้งทีม	4.64	0.48	มากที่สุด	4.52	0.48	มากที่สุด
2	การสร้างบรรทัดฐาน	4.56	0.45	มากที่สุด	4.47	0.46	มาก
3	การวางแผน	4.44	0.59	มาก	4.12	0.53	มาก
4	การปฏิบัติงาน	4.75	0.40	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด
5	การประเมินผล	4.6	0.48	มากที่สุด	4.40	0.64	มาก
	โดยรวม	4.61	0.48	มากที่สุด	4.40	0.53	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แนวทางการสร้างทีมน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$)



อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน สอดคล้องกับ George Elton Mayo (1933) ได้ทำการศึกษาและพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

1.2 ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการก่อตั้งทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ศรีศิริกุล (2559) ที่วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างทีมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

1.3 ผลการศึกษาคความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับ

แรก คือ ด้านการวางแผน สอดคล้องกับ Likert (1961) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ตั้งทฤษฎีการจัดรูปแบบองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีหมู่เชื่อมโยง หลักการสำคัญต้องถือว่าการวางแผนและการแก้ปัญหาเป็นเรื่องของกลุ่ม ให้กลุ่มตัดสินใจโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมด้วย ทุกคนในกลุ่มจะพึงพอใจผูกพันและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีที่สุ่นั้นก็ต่อเมื่อ การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของสมาชิกจะต้องอยู่ในลักษณะของกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานสูง ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มหนึ่งอาจจะเป็นผู้ตามในอีกกลุ่มหนึ่งที่อยู่สูงขึ้นไป และจะเป็นเช่นนี้ไปตลอดทั้งองค์การ

2. ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2.1 ด้านการก่อตั้งทีม มีการเริ่มต้นก่อตัวของทีมงานโดยมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการคำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะของทีม สอดคล้อง สอดคล้องกับไพโรจน์ บาลัน (2551) ให้ทัศนะว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทีมจะมีลักษณะต่างๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการพัฒนากระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

2.2 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน มีการกำหนดบรรทัดฐานของทีมเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพและการยอมรับร่วมกันในทีมงาน โดยมุ่งเน้นการมีภาวะผู้นำร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีความไว้วางใจ และการมีความเห็นพ้องในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับ



การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมและติดตามดูแลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมอย่างต่อเนื่อง ร่วมวิเคราะห์เป้าหมายและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมหรือของงานที่กำหนดไว้ มีการตรวจสอบการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีม และมีการเสริมแรงโดยการมอบรางวัลสำหรับทีมที่มีความโดดเด่นด้านความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม

2.3 ด้านการวางแผน มีการกำหนดทิศทางเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมนั้น ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมทั้งงานหลักและงานย่อย โดยให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมและมีมติเห็นชอบ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมและลงมติให้ความเห็นชอบร่วมกัน มีการเผยแพร่เป้าหมายลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงทั้งหน่วยงาน ได้แก่ การมอบนโยบายในกิจกรรมหน้าเสาธง การประชุมทีมเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมาย มีการจัดทำแผนการดำเนินงานและกำหนดการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดและมีการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน การรวมทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีม ความรู้ความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศที่ดี และการสื่อสารระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณี คชเดช (2559) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้อันซึ่งกันและกันจนสามารถเปลี่ยนงานกันได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงาน และผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ด้านการประเมินผล กระบวนการที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าหรือคุณภาพของการดำเนินงานที่สถานศึกษาได้ดำเนินการไปแล้ว โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ว่ามีผลลัพธ์เป็นเช่นไร มีการสะท้อนผลงานเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ ไกรเทพ (2560) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายท่าชะ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติงานและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการการบริหารจัดการโรงเรียนครอบคลุมทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมาสรุปตามความเป็นจริงและมีการแจ้งให้ครู บุคลากรทุกฝ่ายทราบและผู้บริหาร



มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญด้านการวางแผนปฏิบัติงาน เพราะแผนการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายในเวลากำหนด

1.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความต้องการสูงสุด คือ ด้านการก่อตั้งทีม ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นให้มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกสมาชิก กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างเหมาะสมและคำนึงถึงความต้องการ และข้อเสนอแนะของทีม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการก่อตั้งทีมเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้สนใจที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ อาจนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือรูปแบบการสร้างทีมงาน ที่ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ ทั้งการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผล และการสะท้อนผล เพื่อนำสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของครูผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2544). *การจัดการและการพัฒนาองค์กร*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับกรวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น ประหยัด ชำนาญ. (2562). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปาริฉัตร ศรีศิริกุล. (2559). *การศึกษาลักษณะปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอดทีฟพรินท์.



- สุวรรณณี คชเดช. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบรุ่นที่ 2*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561-2564)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
- อารีย์ ไกรเทพ. (2560). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่ม เครือข่ายท่าแซะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- George Elton Mayo. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Likert, T. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw-Hill.