

# แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

## Guideline Development Team Building of Teacher Under The Secondary Education Service Area 24

ลดาวัลย์ พุทรวัช<sup>1</sup>, พชรวิทย์ จันทรศิริสิระ<sup>2</sup>

Ladawun Puttawat<sup>1</sup>, Pacharawit Chansirisira<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา 3) พัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 375 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้

1. องค์ประกอบการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา 4) ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 5) กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้หน้า 6) ความสัมพันธ์ระหว่างทีม และ 7) การทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีกระบวนการสร้างทีม 5 กระบวนการ ได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนปฏิบัติการ 4) การนำแผนไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

2. สภาพปัจจุบันการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านวัตถุประสงค์เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน รองลงมา คือ กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้หน้า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M.Ed.Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Astd. Prof. Dr. Educational Administration Faculty of Education, Mahasarakham University



การสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา รองลงมา คือ การทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 3. แนวทางพัฒนาการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

## Abstract

This research is aimed: 1) Study of elements for teacher team building of the education service area office at the high school. 2) Study of the current conditions, desirable condition and how to build a team of teachers. 3) Develop guidelines for teacher team building. The samples include administrators and teachers of the education service area office at the high school The Secondary Education Service Area 24 totally 375 persons selected by Multi-Stage Sampling. Survey questionnaire and evaluation form were used in data collection. Statistics including percentage, Mean, standard deviation and correlation coefficient analysis.

The results of research were as follows: 1. The 7 elements of team building. 1) Team role balance. 2) At the same objectives and target. 3) Communication. 4) Cooperation for conflicts management. 5) Decision making. 6) Team relationship and 7) Review and evaluation. Which is associated with the team building 5 processes 1) Problem Identification 2) Data Gathering 3) Planning 4) Implementation and 5) Evaluation. 2. Assessments of the current conditions as evaluated show middle level. When considered in each aspect found that the same objectives and target was at the highest level and the communicate openly and creating an atmosphere for a problem solving was at the lower level. Assessments of desirable condition and how to build a team of teachers show highest level. When considered in each aspect found that the communicate openly and creating an atmosphere for a problem solving was at the highest level and Cooperation for conflicts management was at the lowest level. 3. The 5 process of team building has 40 team building guidelines. 8 guideline of problem identification, 8 guideline of data gathering, 8 guideline of planning, 8 guideline of implementation and 8 guideline of evaluation.

**Keywords:** Guideline Development, Team Building of Teacher, The Secondary Education Service Area 24



## บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเทคโนโลยี การสื่อสาร สภาพเศรษฐกิจและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีการส่งถ่ายถึงกันและกันเร็วขึ้นเป็นเสมือนพลังผลักดันให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอันทำให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง เริ่มตั้งแต่เรื่องของนโยบาย กระบวนการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ลักษณะการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การ ซึ่งการพัฒนาองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดชั้นการพัฒนาคนและปรับปรุงการพัฒนาในองค์การด้วยการเปลี่ยนนิสัยการทำงานของคนในองค์การนั้น (Vaill. 1989: 261 ; Plunkett. 1994: 296 ; Porras. 1992: 272) การจัดระบบงานภายในสถานศึกษาเป็นการบริหารเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสถานศึกษา ต้องนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถทั่วไปในเชิงการบริหารมาใช้เป็นแนวทางหลักในการดำเนินการให้เกิดความมั่นใจในศาสตร์ทางการบริหาร ซึ่งให้เป็นพื้นฐานในการบริหารงาน (สันติ บุญภิรมย์. 2552: 189) การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในปัจจัยการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง “คน” มักจะเกิดความเสี่ยงทางอารมณ์ เพราะการที่บุคคลมาจากสิ่งแวดล้อมและสังคมที่แตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกันย่อมก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์การ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานในองค์การ เพราะการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุก

ฝ่ายในองค์การ เนื่องจากทีมงานมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์. 2549: 25)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของทางรัฐบาล การบริหารจัดการทีมงานให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นงานสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้การประสานงานให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของการบริหารที่ดี ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการจัดกระบวนการการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมีมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การประเมินผลงาน และมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับทีมงาน หากสมาชิกของทีมงานไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานที่ได้รับย่อมไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหาย (เทพินทร์ จารุศุกร. 2554: 2) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นกับตนเอง แต่ยังมีองค์กรอีกจำนวนมากที่ประสบปัญหาการทำงานเป็นทีม หรือการเป็นทีมที่ขาดประสิทธิภาพ โดยลักษณะที่ทีมขาดประสิทธิภาพคือ บุคคลในทีมไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อกัน ขาดการประสานงานที่เพียงพอ ทีมไม่สร้างสรรค์ และต่อต้านองค์การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ค่อยดี ไม่มีการเปิดเผย และขาดการไว้วางใจกัน ทีมขาดประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมขาดความสามารถ ทีมขาดการเรียนรู้ ประสบการณ์และขาดการชำนาญ (สุนันทา เลาहनันทน์. 2541: 62-117)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า มีอุปสรรคและจุดอ่อนคือ บุคลากรในโรงเรียนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ



ชอบหลายงานนอกเหนือจากงานสอน บุคลากร บางสาขาวิชาขาดแคลน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่ำลง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมองเห็นทิศทางการ เป้าหมายไม่ตรงกัน มีการแบ่งกลุ่มแบ่งฝ่ายเกิด ปัญหาความขัดแย้งขึ้นในองค์กร หัวหน้างาน ขาดภาวะผู้นำ ไม่สามารถนำนโยบาย พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนไปปฏิบัติได้ผู้ร่วมงานไม่ได้ รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็น ทีม การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในระดับบนลงล่าง หรือล่างขึ้นบนในบางครั้ง บางเรื่องไม่ชัดเจน หรือ ไม่ทั่วถึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือ ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลต่อการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนไป ข้างหน้าและส่งผลต่อเป้าหมายของการปฏิรูปการ ศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (แผน ปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. 2558: 16)

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในงานนั้นมีได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ในองค์กรเพียงลำพังแต่เกิดจากพลังและคุณภาพ ของความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภารกิจที่สำคัญด้าน หนึ่งของผู้บริหารในภารกิจหลายๆ ด้านทางการ บริหารก็คือการสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นภารกิจที่ผู้ บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติ งานเช่นเดียวกับภารกิจอื่นๆ คือผู้บริหารจะต้อง สามารถทำให้แต่ละคนในทีมมีความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของทีมงานจะต้องทำให้แต่ละคนเข้าใจหน่วย งาน เข้าใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ภายในหน่วยงาน เข้าใจถึงเพื่อน ร่วมงานและขอข่ายการบังคับบัญชาภายในทีม งานของตน สามารถร่วมกันแก้ปัญหาและช่วย เหลือกันและกันได้ การสร้างทีมงานเป็นลักษณะ หนึ่งของการพัฒนาหน่วยงานหรือพัฒนาองค์กร (วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. 2551: 21)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แนวทาง การสร้างทีมแล้วเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการ วางแผนการพัฒนาการทำงานในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้มีประสิทธิภาพและจะเป็นประโยชน์สำนักงานการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้พิจารณาการพัฒนาแนวทางการ สร้างทีมของครูในสถานศึกษาต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษาเขต 24
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ และวิธีการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 2,057คน จาก 55 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 375 คน จากสถานศึกษา 48 โรงเรียน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายชั้น ตอน (Multi-Stage Sampling)



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการสร้างทีม และแบบประเมินกระบวนการสร้างทีม

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3. แบบสัมภาษณ์การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

4. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีม สำหรับสถานศึกษา

## ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการสร้างทีมและกระบวนการสร้างทีมสำหรับสถานศึกษา สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้องค์ประกอบการสร้างทีมและกระบวนการสร้างทีมสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบการสร้างทีมและกระบวนการสร้างทีม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2. นำผลการวิจัยในข้อที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการสร้างทีมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยการนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มาหาค่าดัชนีความจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความจำเป็น

3. สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 3 โรง โดยการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำ

มาออกแบบแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา นำแนวทางการดำเนินงานที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการสร้างทีมและกระบวนการสร้างทีม สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นข้อมูลจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และร้อยละ (Percentages) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า PNIModified

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยนำเสนอผลการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และแปลความค่าเฉลี่ย



## ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 4 ด้าน คือ วัตถุประสงค์เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำและการทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม และบทบาทที่สมดุล

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของกระบวนการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการสร้างทีมสำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. สภาพปัจจุบันการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านวัตถุประสงค์เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน รองลงมา คือ กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา รองลงมา คือ การทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ที่ควรนำมา

อภิปรายผล ดังนี้

1. องค์ประกอบการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา 4) ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 5) กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างทีม 7) การทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จ่านงค์ คีลารินทร์ (2550: 94) ที่ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า องค์ประกอบของการสร้างทีมมีองค์ประกอบอยู่ 7 องค์ประกอบหลักคือ 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 2) ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 4) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) กระบวนการ



ทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 6) การตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม กระบวนการสร้างทีม ครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากการวิจัยพบว่า มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนปฏิบัติการ 4) การนำแผนไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2550: 222) ที่เสนอว่ากระบวนการสร้างทีมงานครูใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการขับเคลื่อนในการสร้างทีมงานครู กำหนดขั้นตอนการดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาร่วมกัน 2) ร่วมกันศึกษาสภาพความต้องการและปัญหาการทำงานในสถานศึกษา 3) ร่วมกันวางแผนปฏิบัติการสร้างทีมงานครูในโรงเรียน 4) ดำเนินการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการแทรกเสริม 5) ประเมินผลการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา และสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2544: 386-388) ที่ได้กำหนดขั้นตอนในกระบวนการสร้างทีม ไว้ดังนี้ 1) ขั้นการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น 2) ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ขั้นการวางแผนเพื่อแก้ปัญหา 4) ขั้นการนำเอาแผนการแก้ปัญหาไปดำเนินการ 5) ขั้นการติดตามและประเมินผล ซึ่งกระบวนการสร้างทีมงานครูโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการนั้น

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพปัจจุบันการสร้างทีมครู โดยรวมมีความเห็นว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัตถุประสงค์เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรทุกองค์ที่มีการสร้างทีมงานต้องมีการวางแผนการทำงาน

ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานอย่างมีแบบแผน มีระบบ ด้วยการวางวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพราะไม่ว่าการทำงานคนเดียวหรือการทำงานเป็นทีม ย่อมมีเป้าหมายของงานนั้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533: 56) ที่เสนอว่า ทีมงานที่ดีต้องมีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนก่อน เมื่อสมาชิกทุกคนรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกันแล้วจะมีส่วนร่วมในการทำงาน แก้ปัญหา และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรวงวุฒิ ทาระสา (2549: 62) ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ หลอดแก้ว (2555: 60) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า การสร้างทีมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา ด้านการ



ทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทีม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความต้องการพัฒนาการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลานันท์ (2549: 115) ที่กล่าวถึง การสื่อสารที่เปิดเผยว่า ทีมจะสื่อสารกันอย่างเปิดเผยได้สมาชิกจะต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการเชื่อใจจะต้องอาศัยเวลา ในการสร้าง สมาชิกของทีมจะช่วยส่งเสริมให้มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้วยการทำตนให้เป็นคนเชื่อถือได้ พูดตรงไปตรงมา และให้ความร่วมมือกับทีม ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันได้ และไม่ตอบโต้พฤติกรรมดังกล่าวด้วยการวิจารณ์พฤติกรรมนั้น มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ทำงานได้ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการโดยใช้วิธีการหลากหลายรูปแบบ และเหมาะสมตามสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกรณไชยสาร (2557: 101) ที่ศึกษาเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ วิธีการสื่อสารที่ทันสมัยเหมาะสมหลายรูปแบบตามสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากร

ผู้รับข่าวสารได้รับรู้ความหมายหรือเข้าใจถูกต้องตรงกันทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งงานตามคำสั่งตามลำดับ ขั้นตอนอย่างถูกต้องและเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเปิดเผย และจริงใจต่อกัน

3. แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.1 ด้านการรับรู้ปัญหา พบว่า ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อจะได้นำความขัดแย้งมาเป็นโอกาสในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และต้องเปิดโอกาสให้ครูได้วิพากษ์วิจารณ์ แสดงความคิดเห็นการทำงานได้เพื่อเป็นการลดช่องว่างในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ กันสการ (2552: 88) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อภาวะวิกฤตปัญหา หรือสาเหตุต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรือมีการประชุมเพื่อวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของกันเองอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ครูเข้าพบผู้บริหารเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูพัฒนาการทำงานได้ผลดีขึ้น

3.2 ด้านการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ด้วยการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการเพื่อใช้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญหรือที่เกี่ยวข้องให้ครูได้รับทราบอย่างทันทั่วทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศรีธนรินทร์ (2546: 88) ได้ทำการศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทรศณะของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด





กรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารได้ตระหนักในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน โดยแจ้งข้อมูลที่สำคัญหรือที่เกี่ยวข้องให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ โดยผ่านหัวหน้างานตามลำดับชั้นตอน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ จะช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

3.3 การวางแผนปฏิบัติการ พบว่า ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์กระบวนการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม มีการวางแผนก่อนปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความสามารถและทักษะที่แตกต่างกันในแต่ละด้านมาทำงานร่วมกัน และจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานเอาไว้ อย่างชัดเจนและประกาศให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ หลอดแก้ว (2555: 62) ได้ทำการศึกษาการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีการคัดเลือกครูที่มีความ สามารถและทักษะที่ต่างกันในแต่ละด้าน มาทำงานร่วมกันเสมอ โรงเรียนมีระบบคัดเลือกครูเพื่อปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระตามความรู้ และประสบการณ์การทำงาน จัดทำหนังสือแต่งตั้งกำหนดงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายและบุคคลอย่างชัดเจน

3.4 การนำแผนไปปฏิบัติการ พบว่า จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้และแนวคิดใหม่ให้แก่ครู เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อการดำเนินการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผน การสร้างบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนให้มีการร่วมแรง ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานอย่างดีไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวก ติดตั้งระบบสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อสะดวกรวดเร็ว วั้บริการเพื่อการติดต่อประสาน

งานระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และประชุมชี้แจงนโยบาย แผนพัฒนา วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ให้ครูได้ทราบเพื่อความเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจินดาพร นพนิยม (2555: 66) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็น ทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดปฏิบัติงานประจำปี ให้กับบุคลากรได้มีความเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้ บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.5 การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการ พบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกลุ่มงานกลุ่มสาระต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานทุกครั้ง และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาครั้งต่อไป การประชุมครูและบุคลากร เพื่อทบทวนปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามโครงการที่ผ่านมาแล้วนำมากำหนดนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ หลอดแก้ว (2555: 65) ได้ทำการศึกษาการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารให้ฝ่ายกลุ่มสาระงานต่าง ๆ ทบทวนวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการปฏิบัติงานตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการทุกปีการศึกษา มีการนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียนมาสรุปผลตามความเป็นจริงแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สถานศึกษาที่ต้องการนำแนวทางการสร้างทีมครูไปใช้ ควรทำการสำรวจสภาพเบื้องต้นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำการวิเคราะห์ระบบ



โครงสร้างการบริหารและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพิจารณาปัญหาหรือจุดพัฒนา ได้อย่างเที่ยงตรงและมีความชัดเจนเพราะการสร้างทีมครูคณะครูต้องประชุม ปรึกษาหารือ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและหาจุดพัฒนานั้นร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน ภายใต้บรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ ข้อมูลสารสนเทศ ที่ถูกต้อง ทันสมัย ยอมรับแนวคิดและวิธีการที่แตกต่าง เพื่อความสำเร็จของงาน

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อหารูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการสร้างทีมครู

2.3 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องการสร้างทีมงาน แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา

2.4 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกคนในองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติกรรณ์ ไชยสาร. (2557). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2544). การจัดการและการพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24, สำนักงาน. (2558). แผนปฏิบัติการ ปี 2528. กภาพสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม. (2552). การพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- จำนงค์ ศิลารินทร์. (2550). สภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. อุดรธานี.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์ วิเทศเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2549). การบริหารงานงบประมาณ หลักทฤษฎีและวิเคราะห์เชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: หจก.เอ็มเทรตติ้ง.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2551). การบริหารงานพัสดุ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง.



- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ค พอยท์.
- สุนันทา เลาพันธ์. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดี. ดี บิ๊คสโตร์.
- สุภาพ กันสกร. (2552). *พฤติกรรมกรสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- สุรศักดิ์ ศรณรินทร์. (2546). *การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามธรรมชาติของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์กศ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- โสภณ หลอดแก้ว. (2555). *การสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 (สภาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- PlunKett, Warren R. (1994). *Management*. 5th ed. Belmont, Ca.: Wadsworth Publishing Co.
- Porras, Jerryl. (1992). "Organization Development: Theory, Practice and Research," Dunnette Marvin E., eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2<sup>nd</sup> ed. 3(5): 25-30 ; November.
- Vaill, Peter B. (1989). *Seven Process Frontiers for Organization Development*. The Emerging Practice of Organization Development. Sikes, Walter eds. La Jolla, Ca.