

การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3


ศิริชัย อ่อนอุบล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พฤศจิกายน 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ ศิริชัย อ่อนอุบล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล กรรมการที่ปรึกษาร่วม และ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทีแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องทุกท่านที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

ศิริชัย อ่อนอุบล

58920915: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การสร้างทีมงาน/ แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชนบุรี เขต 3

คิริชัย อ่อนอุบล: การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 (TEAM BUILDING AND GUIDED DEVELOPMENT FOR  
TEAM BUILDING OF TEACHERS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ภารดี อนันต์นาวี, กศ.ด., สถาพร พุทธิพิฏกุล, ป.ร.ด.  
100 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้าง  
ทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะและประสบการณ์  
การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3  
จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .51 ถึง .90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่า ( $t$ -test) การทดสอบ  
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

ผลการวิจัยพบว่า

1. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 โดยรวมและ  
รายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 โดยจำแนก  
ตามเพศ และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3 โดยจำแนก  
ตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น  
ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ
4. แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนบุรี เขต 3  
ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและ  
แผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับ  
การอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิดและแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรให้  
ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง  
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้าน  
ความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรให้ครู  
และผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา  
ด้านการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

58920915: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEAM BUILDING/ GUIDED DEVELOPMENT FOR TEAM BUILDING OF TEACHERS/ THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

SIRICHAJ ONUBOL: TEAM BUILDING AND GUIDED DEVELOPMENT FOR TEAM BUILDING OF TEACHERS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 100 P. 2017.

The objectives of the research were to study and compare team building and to present guidelines for the development of team building of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 as classified by gender, academic position and work experience. The sample was 317 teachers from schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used in the research was a set of a five rating scale questionnaire its item discrimination was power between .51-.90 and the coefficient reliability was .98. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and Scheffe's test standard deviation, *t*-test and one-way ANOVA.

The finding of the study as follow:

1. The team building of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level both in general and each aspect.

2. The comparison of team building of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 classified by gender and academic position in overall was not statically significant difference, but the work experience, in overall and each aspect, was statistically significant difference; except in the area of co-operation and conflict, appropriate leadership, and good communications were not statically significant difference.

3. The guidelines for the development of team building of teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 3 could by presented as follow: clear objective by administrators should be given to teachers and stakeholders, They should be trained about policy formulation and school developmental plan, co-operation and conflict. Teachers and stakeholders should be trained about how to Brainstorming and co-operation, sound procedures; Teachers and stakeholders should be trained about operational planning in order to achieve the target continuously. Teachers and stakeholders should be trained how to enhance themselves to be acceptable in the knowledge and ability to work. Regular review, Teachers and stakeholders should be trained about presenting result of the analyzed data from their brainstorming to solve a problem. Teachers and stakeholders should receive significant data to operate effectively.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
สภาพทั่วไปของการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน .....	13
การสร้างทีมงานตามแนวคิดของ Woodcock.....	17
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย .....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	29
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย .....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย .....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	63
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
อภิปรายผล .....	66
ข้อเสนอแนะ .....	77
บรรณานุกรม .....	78
ภาคผนวก .....	83
ภาคผนวก ก .....	84
ภาคผนวก ข .....	88
ภาคผนวก ค .....	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	100

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามวิทยฐานะ .....	33
2	ข้อมูลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .....	38
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ....	39
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจน ของเป้าหมาย .....	40
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง.....	41
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน .....	42
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำ ที่เหมาะสม .....	43
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ .....	44
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี.....	45
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ .....	46
11	เปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ.....	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ.....	48
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ.....	49
14	การเปรียบเทียบรายคู่การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย .....	51
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน.....	52
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสิทธิภาพการทำงาน.....	53
17	การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน โดยรวม .....	55
18	การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย .....	55
19	การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน.....	56
20	การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสิทธิภาพทำงาน ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ .....	56
21	ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย.....	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง .....	58
23	ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน .....	59
24	ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม .....	60
25	ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ.....	61
26	ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี.....	62
27	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม .....	98
28	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	99

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นให้มีการประสานงานร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม ที่เน้นความมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรมและร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย มีการรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด รู้จักเลือกใช้ในสิ่งที่เหมาะสมกับความต้องการ รู้จักปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเป็นจริง มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นเกราะคุ้มกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) ซึ่งการทำงานเป็นทีม (Teams) คือ บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานงานภายในกลุ่ม กล่าวคือเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ “การทำงานเป็นทีม” เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (3P) ได้แก่ มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ต้องชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน และมีผลการทำงาน (Performance) จากการรวมกลุ่มที่มีกิจกรรมร่วมเพื่อใช้ข้อมูลร่วมกัน และช่วยในการตัดสินใจให้แก่สมาชิกที่จะทำงานภายในขอบข่ายที่รับผิดชอบสู่เป้าหมายและเป็นประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่ง ทองใบ สุดชาติ (2551, หน้า 146) อธิบายว่า การทำงานเป็นกลุ่มและทีมนั้นมีความแตกต่างทางพฤติกรรม แต่โดยภาพรวมใช้คำศัพท์ทดแทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป โดยการทำงานเป็นทีมหรือเรียกว่า ทีมงาน นั้นมีหลักของการระดมสมองช่วยกันคิด ช่วยกันทำและช่วยกันรับผิดชอบ อันเนื่องมาจากการระดมสมองจะทำให้ผู้ที่แสดงความคิดเห็นได้แสดงบทบาทความเป็นเจ้าของผลงานที่ตนต้องรับผิดชอบ (ทองประเสริฐ ใจตรง, 2550) กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือเล็กก็ได้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545, หน้า 10) ดังนั้นความหมายของวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด

ร่วมตัดสินใจ ฟังพาทอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อ ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์การอีกด้วย (วิกานดา เกษตรเยี่ยม, 2558, หน้า 43) นอกจากนี้ Woodcock and Francis (1981, p. 3) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่ง Woodcock (1989 อ้างถึงใน ประภัสสร บุญมี, 2547, หน้า 107) กล่าวว่า มี 11 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ตรงกัน 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงาน 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11) การสื่อสารที่ดี ซึ่งการทำงานเป็นทีมทำให้การบริหารงาน ประสบความสำเร็จ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีโรงเรียนที่รับผิดชอบ ใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอกะลาสิขิง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 81 โรงเรียน มีนักเรียน 38,685 คน มีครูจำนวน 1,708 คน ที่มีวิทยฐานะที่แตกต่างกัน คือ เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษชำนาญการ และไม่มีวิทยฐานะ เช่น ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ในการทำงานจึงมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านมุมมองในการทำงาน และในการลงมือปฏิบัติงาน ในการทำงานในโรงเรียนก็มักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากครูที่มีอายุงานมากหรือครูที่มีวิทยฐานะ มักมีแต่ครูที่อายุงานน้อยที่ทำงาน ทำให้ครูที่อายุงานน้อยหรือครูที่ไม่มีวิทยฐานะรู้สึกถูกละเลยและไม่เป็นธรรมในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาในการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้งานที่ทำออกมาไม่มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนา การสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัย มาใช้ปรับปรุงการสร้างทีมงานและตรวจสอบคุณภาพการทำงานของครูอันจะนำไปสู่การพัฒนา การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### คำถามในการวิจัย

1. การสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. การสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 เป็นอย่างไร

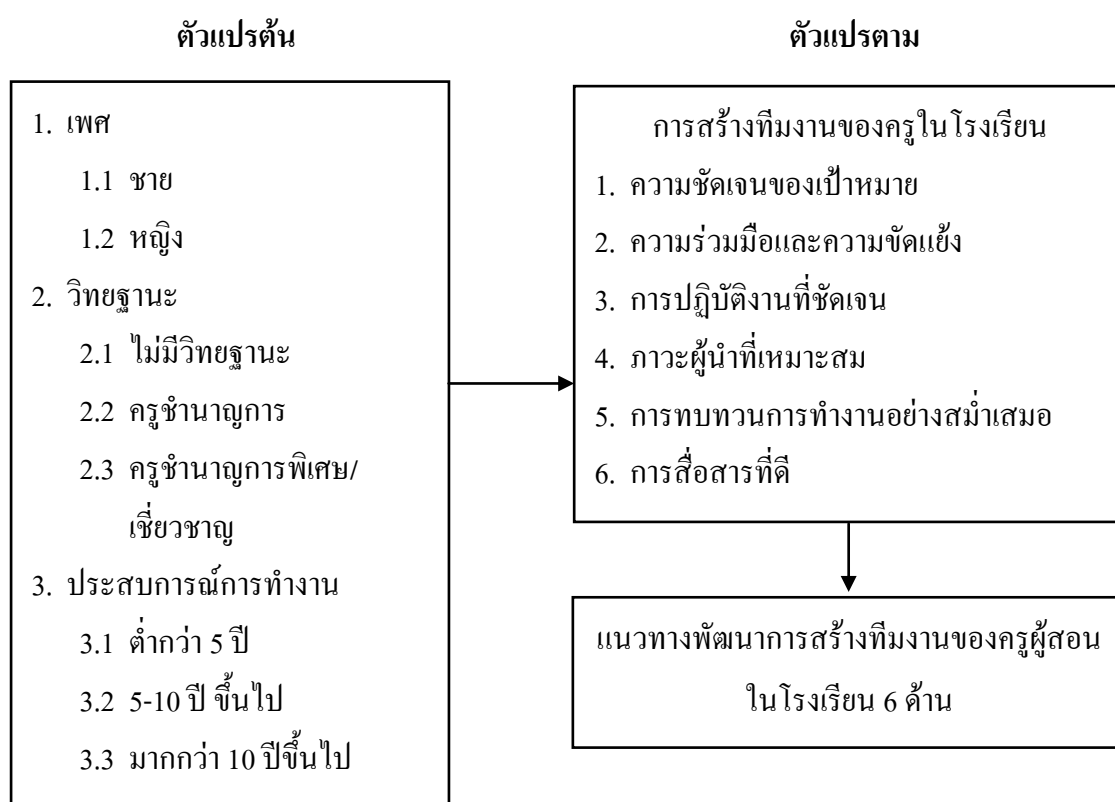
### สมมติฐานของการวิจัย

การสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างทีมงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยใช้แนวคิดของ Woodcock (1989 อ้างถึงใน ประภัสสร บุญมี, 2547, หน้า 107) กล่าวถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่ามี 11 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ต้องกัน 3) การเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงาน 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม และ 11) การสื่อสารที่ดี จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้ในการวิจัย 6 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 คือ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) การสื่อสารที่ดี ซึ่งผู้วิจัยนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้โดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงระดับการสร้างทีมงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียนจะได้แนวทางในการพัฒนาทีมงานให้เหมาะสมกับการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการปฏิบัติงาน อันจะเกิดผลดีต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในการพัฒนาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างทีมงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ตามแนวคิดของ Woodcock (1989 อ้างถึงใน ประภัสสร บุญมี, 2547, หน้า 107) ที่กล่าวถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย 2) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 3) การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 5) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 6) การสื่อสารที่ดี

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 1,708 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

#### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

##### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 3.1.1 เพศ

##### 3.1.1.1 ชาย

##### 3.1.1.2 หญิง

##### 3.1.2 วิทยฐานะ

##### 3.1.2.1 ไม่มีวิทยฐานะ



3.1.2.2 ครูชำนาญการ

3.1.2.3 ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี ขึ้นไป

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3.2.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย

3.2.2 ความร่วมมือและความขัดแย้ง

3.2.3 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.2.4 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

3.2.5 การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.2.6 การสื่อสารที่ดี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสร้างทีมงานหมายถึง พฤติกรรมที่ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แสดงกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงาน  
เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันสำเร็จตามเป้าหมายโดยยึดหลักคุณลักษณะของทีมงานที่มี  
ประสิทธิภาพ 6 ประการ คือ

1.1 ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายของกลุ่มต้องเป็นที่เข้าใจชัดเจน  
โดยทั่วกัน สนองความต้องการของสมาชิก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความผูกพัน  
เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งไว้

1.2 ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ  
ไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของ  
แต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม  
อย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีมก็จะนำไปในทางสร้างสรรค์

1.3 การปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง กระบวนการทำงานที่ต้องยึดหยุ่นได้เหมาะสม  
สอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือ มีความสมดุลกัน ระหว่างเวลาทรัพยากร  
กับวิธีการตัดสินใจที่จะใช้ในแต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องนับว่าเป็นวิธีการที่มี  
ประสิทธิภาพมากที่สุด

1.4 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีการกระจายอย่างทั่วถึง ในหมู่สมาชิกเมื่อมีความต้องการผู้นำเกิดขึ้น สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำตามความต้องการ ในสถานการณ์นั้น ๆ ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน ผลัดกันเป็นผู้นำ และผู้ตาม

1.5 การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง ทีมงานจะต้องใช้เวลา ในการประเมินพฤติกรรม และการเรียนรู้ถึงความผิดพลาดในการทำงานของกลุ่ม ซึ่งควรจะต้อง ทบทวนบทบาทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจจะทบทวนระหว่าง การทำงาน หรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

1.6 การสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการในการสร้างข่าวสารระหว่างบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2. แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงาน หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการเพิ่มความสามารถ ศักยภาพให้กับครูสามารถลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายของครู หน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6 ประการ

3. เพศ หมายถึง สถานภาพของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

4. วิทยฐานะ หมายถึง ฐานะในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ไม่มีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ

4.1 ไม่มีวิทยฐานะ หมายถึง ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ เช่น ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4.2 ครูชำนาญการ หมายถึง ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

4.3 ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ หมายถึง ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน จนถึงปัจจุบันของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

5.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูตั้งแต่เริ่มถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี

5.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูตั้งแต่เริ่มจนถึงปัจจุบัน  
มีระยะเวลา 5-10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติการสอนของครูตั้งแต่เริ่มจนถึง  
ปัจจุบันมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง การจัดแบ่งเขตพื้นที่  
การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อบริหาร  
และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีเขตพื้นที่บริการใน 4 อำเภอ ประกอบด้วย ประกอบด้วย  
อำเภอสัตหีบ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน
3. การสร้างทีมงานตามแนวคิดของ Woodcock
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
  9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
  10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
  11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
  12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
1. สถานศึกษาทั้งหมด 161 โรงเรียน
    - 1.1 โรงเรียน สพป. 81 โรงเรียน
    - 1.2 สถานศึกษาเอกชน (ในระบบ) 80 โรงเรียน
      - 1.2.1 เตรียมอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย 59 โรงเรียน
      - 1.2.2 สอนคนพิการ 3 โรงเรียน
      - 1.2.3 หลักสูตรนานาชาติ 5 โรงเรียน
      - 1.2.4 ระดับอาชีวะ 13 โรงเรียน
  2. นักเรียนทั้งหมดสังกัดโรงเรียนรัฐบาล
    - 2.1 ก่อนประถมศึกษา 6,529 คน
    - 2.2 ประถมศึกษา 25,925 คน
    - 2.3 มัธยมศึกษาตอนต้น 5,078 คน

3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน 1,747 คน
  - 3.1 ข้าราชการครู (รวมผู้บริหารโรงเรียน) 1,552 คน
  - 3.2 พนักงานราชการ (พี่เลี้ยง 8 คน + ผู้สอน 34 คน) 42 คน
  - 3.3 ครูอัตราจ้างงบบุคลากร 34 คน
  - 3.4 ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ 20 คน
  - 3.5 ครูวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ 15 คน
  - 3.6 ครูงบประมาณไทยเข้มแข็ง (SP2) 28 คน
  - 3.7 ครูธุรการ 56 คน

#### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พัฒนาคูณภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
3. ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีดังนี้  
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมหลักของคนไทย

## 12 ประการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง ครอบคลุม  
ผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์

3. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์

5. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ความรู้สมรรถนะ  
และทักษะในการสื่อสาร สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นในจรรยาบรรณของ  
วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริต

7. เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน

8. ส่งเสริมให้องค์กรคณะบุคคลและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องวางแผนสรรหาครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของโรงเรียนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

9. สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้น  
ผลสัมฤทธิ์

10. ส่งเสริมให้องค์กรคณะบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและรับผิดชอบต่อ  
ผลการดำเนินงาน

11. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

12. พัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยใช้  
การวิจัยเป็นฐาน

13. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558)

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

### ความหมายของการสร้างทีมงาน

ได้มีผู้ให้ความหมายของทีมงานไว้ดังนี้

Francis and Young (1979, p. 8) ได้กล่าวถึงทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้มีพลัง มีความผูกพัน รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีม เป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกัน ได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

Woodcock and Francis (1981, p. 3) ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Katzenbach and Smith (1993, p. 119) ให้ความหมายของทีมงาน หมายถึง การรวมตัวของบุคคลกลุ่มที่มีทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยให้การทำงานของทีมมีความสมบูรณ์ขึ้น โดยมีข้อตกลง มีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงาน และมีแนวทางในการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน

Parker (1990, p. 16) อธิบายว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545, หน้า 142) ได้แสดงทัศนะว่า ทีมงานนั้นกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมความถึง ความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่มซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงาน จึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา แทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักร และมีการประสานการทำงาน of สมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

อรุณ รักธรรม (2544, หน้า 30) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการสร้างทีมงาน คือ การสร้างทีมที่สามารถทำงานได้อย่างประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ธงชัย สันติวงษ์ (2545, หน้า 159) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน คือ กระบวนการในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก ซึ่งเริ่มจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายในกลุ่ม เพื่อนำไปวางแผนการปรับเปลี่ยน และปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงเป้าหมาย การแสดงออก ความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นที่สอดคล้อง ความไว้วางใจ และความยืดหยุ่น

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มารวมตัวกัน มีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน ในการรวมตัวกันนี้อาจจะมีผู้นำและผู้ตามเกิดขึ้น และมีการกำหนดแผนงานและแบ่งหน้าที่กันทำงานตามแผน เพื่อความสำเร็จของงานร่วมกัน

### การสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ

มีแนวทางการสร้างทีมงานตามแนวของ Katzenbach and Smith (1993, p. 119) ดังนี้

1. กำหนดทิศทางอย่างเร่งด่วน สมาชิกทีมต้องการความแน่นอนในการตั้งวัตถุประสงค์ (จุดมุ่งหมาย) และความคาดหวังของทีม ซึ่งจะต้องมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนที่จะเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2. การเลือกสมาชิกทีม ควรจัดให้อยู่บนพื้นฐานของทักษะและศักยภาพที่เขา มีอยู่ และทีมจำเป็นต้องมีทักษะที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ขึ้นภายในทีม 3 ประการ คือ ทักษะทางเทคนิค ในหน้าที่งานทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. การประชุมหรือพบปะกันครั้งแรก ต้องทำด้วยความพิถีพิถันตั้งใจ เพื่อสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้น มีกำหนดระยะเวลาให้ทุกคนรู้แน่นอน และมีการย้ำเตือนโดยผู้นำทีม หรือผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่คอยดูแลภายในทีม ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ตนได้พูดแล้วด้วย

4. ตั้งกฎในการปฏิบัติให้ชัดเจน ซึ่งการพัฒนาทีมที่แท้จริงโดยนำกฎเกณฑ์มาช่วยให้เขาพบกับความสำเร็จในเรื่องวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จุดเน้นที่ควรสนับสนุน คือ การเปิดเผยจริงใจต่อกัน การสร้างให้เกิดความไว้วางใจในกันและกัน การมีข้อตกลงร่วมกันอย่างมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5. จุดมุ่งหมายและความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตั้งขึ้นจะไม่ยึดติดกับผู้บริหาร แต่จะตั้งขึ้นโดยสมาชิกมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

6. สร้างความท้าทายให้กับกลุ่มในการทำงาน ด้วยการนำข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงที่ใหม่ ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกทีม

7. การใช้เวลาแก่กันและกันให้มากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเวลาตามที่นัดหมายกันไว้หรือไม่ได้นัดหมาย

8. การใช้อำนาจบารมีให้เกิดประโยชน์ เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การให้รางวัล เป็นต้น

#### การสำรวจความพร้อมในการสร้างทีม

เครื่องมือที่จะช่วยสำรวจความพร้อมในการสร้างทีม นั้น Woodcock and Francis (1981, pp. 78-81) ได้ทำแบบสำรวจขึ้น เรียกว่า แบบสำรวจความพร้อม (The instrument teambuilding readiness survey) มีดังนี้

1. การสร้างทีมงานต้องใช้เวลา (Teambuilding takes time) ซึ่งการสร้างทีมต้องมีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน ต้องมีการประสานงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ถึงเรื่องเหล่านี้ การตัดสินใจใช้เวลาเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของบุคคลในกลุ่มว่าจะใช้เวลาในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันนานเท่าใด

2. งบประมาณ (How much money is available for team building) ซึ่งการสร้างทีมนี้ ต้องมีงบประมาณค่าใช้จ่ายในโครงการทำงานร่วมกันของกลุ่ม เพราะอาจต้องใช้จ่ายในเรื่องการทำกิจกรรมที่น่าสนใจของกลุ่ม หรือบางทีเป็นค่าใช้จ่ายในการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้กลุ่มทำงาน

3. หัวหน้าทีม (Does the team manager want to undertake team building) เพราะผู้อาวุโสของทีมเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะเป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ต่อทีม และดำเนินกิจกรรมของทีมอย่างเปิดเผย ทีมจะต้องมีข้อตกลงที่เป็นความจำเป็นร่วมกัน บนพื้นฐานของความเป็นจริง หัวหน้าทีมเห็นด้วยกับทีมในสิ่งที่ทีมจะร่วมกันทำ หรือภายหลังเมื่อมีเหตุการณ์ใดที่จะไม่เป็นผลดีแก่ทีม ก็อาจจะยกเลิกได้สมาชิกทีม มองสรรหาหัวหน้าทีมที่จะเป็นผู้นำ และสมาชิกก็พร้อมที่จะเป็นผู้ตามหัวหน้าทีมต้องเป็นคนเปิดเผย มีทัศนคติที่ดี และมองเห็นเป้าหมายสำคัญตั้งใจทำงานให้สำเร็จ

4. การอาสาสมัครของสมาชิก (Voluntary involvement of team members) โดยทีมที่ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของสมาชิกทีมที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผลร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม และเสนอความต้องการของคนให้แก่กลุ่มเป็นข้อตกลงร่วมกัน

5. การฝึกอบรมทักษะส่วนบุคคล (Training in inter personal skills) สมาชิกทีมแต่ละคน จะมีทักษะความสามารถที่แตกต่างกัน การฝึกอบรมนี้จะเป็นพื้นฐานทำให้ทีมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะการติดต่อสื่อสาร หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. จุดยืนของหัวหน้าทีม (Standing of team manager) โดยหัวหน้าจะต้องมีอารมณ์ขัน มีความซื่อสัตย์ เป็นบุคคลที่มีค่าได้รับการยอมรับจากทีม ต้องการพัฒนาทีม และให้การสนับสนุนทีม และหัวหน้าทีมจะต้องตระหนักว่าขบวนการทำงานเป็นทีมนี้จะต้องทำอย่างเปิดเผยร่วมกัน

บางทีอาจจะเป็นไปได้โดยลำบาก มีการประเมินบทบาทของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หัวหน้าจะต้องมีทัศนคติที่ดีรวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับ และการทำให้กลุ่มเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี อย่างไรก็ตามหัวหน้าทีมจะต้องมีจุดยืน และหลักการที่เข้มแข็งพอที่จะไม่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี เกิดผลเสียหายต่อทีม

7. การทำงานอย่างมีหลักฐาน (Substantial task) เพราะทีมจะได้รับการยอมรับถึงการทำงานเป็นทีมที่ดี ถ้างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ และมีหลักฐานแสดงถึงความสำเร็จในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะช่วยพัฒนาการทำงานของทีมมากขึ้น

8. ประสบการณ์ของการสร้างทีม (Teambuilding experience) เพราะสมาชิกทีมแต่ละคนจะมีประสบการณ์เดิมที่แตกต่าง ซึ่งประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคน จะช่วยทำให้ทีมมีการพัฒนาได้เร็วขึ้น ด้วยการกระตุ้นศักยภาพของตนเองและช่วยสนับสนุนสมาชิกอื่น ให้ทำงานอย่างมีระบบขึ้น นั่นคือการมีประสบการณ์ในการสร้างทีมนั่นเอง

9. ความช่วยเหลือในทีม (Competent internal help) ซึ่งทีมที่มีความสามารถจะมีขบวนการทำงานที่เป็นระบบ สมาชิกแต่ละคนรู้บทบาทของตนเองที่จะเป็นผู้สังเกต เป็นตัวเร่งให้เกิดการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาของทีม องค์กรที่มั่นคงจะมีบุคคลที่มีความสามารถคอยช่วยเหลือทีม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะมีที่ปรึกษภายในทีมเพื่อชี้แนะในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

10. ความช่วยเหลือภายนอกทีม (Competent external help) ซึ่งที่ปรึกษาบางคนจะมีความสามารถพิเศษที่เป็นลักษณะเฉพาะ จะช่วยให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา จะเป็นประโยชน์มากต่อทีม ที่จะให้คำปรึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้อาวุโสในทีม จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับที่ปรึกษาภายนอกทีม ถ้าภายในทีมไม่มีบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาภายในทีม ในบางครั้งที่ปรึกษาภายนอกทีม จะเป็นประโยชน์ต่อทีมที่จะให้การสนับสนุนการทำงานภายในทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะภายในทีม

11. การประชุมอย่างสม่ำเสมอ (Regular meetings) เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นขบวนการพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มที่แบ่งงานกันทำ ถ้าไม่มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ จะไม่มีพื้นฐาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการของสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งลักษณะการเจริญเติบโตในการพัฒนา สมาชิกจะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญที่เป็นผลประโยชน์ของทีม คือ ความมีชีวิตชีวาของกลุ่ม และการพัฒนาบุคคลแต่ละคนในกลุ่ม สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการสร้างและต้องการประชุมเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานกลุ่ม จากกิจกรรมที่เชื่อมโยงของกลุ่ม จะนำมาเป็นข้อตกลงของทีมที่ประสบความสำเร็จ

12. การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Top management support) การบริหารทีมจะมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติและการแสดงออกต่อทีม องค์กรที่มีทีมทำงานด้วยความเข้าใจและสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาจะสร้างบรรยากาศที่ดี ในการสร้างทีมบรรยากาศที่ดีจะกระตุ้นให้บุคคลภายในทีมรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและ สนับสนุนการทำงานภายในทีม ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนก็จะเป็นการยากลำบากต่อหัวหน้าทีม ที่จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของทีมจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการบังคับ อย่างเข้มงวดเกิดขึ้น

13. ความสำคัญของทีมในองค์กร (Important of team to organization) เป็นเรื่องธรรมดา ที่องค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของทีมงาน ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีทีมที่มี ความสามารถใช้เทคนิค ทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมายของการทำงาน ขององค์กรนั้น

เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ทีมที่มีความพร้อมนั้นหมายถึง การมีปัจจัยหลายอย่างในการเกื้อหนุนให้ทีมดำเนินงานไปได้อย่างสะดวกตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงงาน สิ้นสุด เช่น ทีมต้องมีผู้นำหรือหัวหน้าทีม มีงบประมาณ มีการช่วยเหลือกันภายในทีม และมีการอบรม และเสริมทักษะให้กับสมาชิกในทีม ทีมจึงจะมีความพร้อมได้ และส่งผลต่อความสำเร็จของ การสร้างทีมงานต่อไป และการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง สมาชิกในทีมจะต้องมี ความรู้และทักษะในการทำงาน มีการประชุมหารือร่วมกันเป็นระยะ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของทีม มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อตกลงร่วมกันในการอยู่ร่วมกันหรือ ระหว่างปฏิบัติงานและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

### การสร้างทีมงานตามแนวคิดของ Woodcock

Woodcock (1989, pp. 75-116) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ

1. บทบาทที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน
3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง
6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

9. การพัฒนาตนเอง

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

11. การสื่อสารที่ดี

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุง ปรุงอาหารจะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณ ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม โดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปนี้

1.1 ผู้นำ (Leader) ผู้นำก็คือ การตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผนควบคุม การปฏิบัติงาน เรียกประชุมและมอบหมาย โครงสร้างการทำงาน พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ผู้ท้าทาย (Challenger) เพราะผู้ท้าทายจะต้องสร้างบทบาทให้ทีมงานยอมรับ ในสิ่งที่กำลังกระทำ จะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นจริงได้ ถ้าทีมงานไม่มีผู้ท้าทาย ก็เหมือนกับทีมงานขาดแรงกระตุ้น

1.3 ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ดังนั้นในการสร้างทีมงานจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ มากมายหลายสาขาให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

1.4 นักการทูต (Ambassador) เพราะว่าคุณคลประเภทนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร เป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขายและเสมือนผู้สร้างสะพานเพื่อเชื่อมต่อไปยังบุคคล ที่เราต้องการรู้จัก ที่จะนำประโยชน์มาให้ทีมงาน

1.5 ผู้พิพากษา (Judge) เหตุเพราะต้องแสดงบทบาทเหมือนกับผู้พิพากษาในศาล ที่จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุมีผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหา ความยุติธรรมให้ได้

1.6 นักนวัตกรรม (Innovator) เพราะว่่านักนวัตกรรมเป็นพวกที่ใช้จินตนาการ สร้างสรรค์ คอยเสนอความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยนำความคิด ไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีในการดำเนินงานให้เหมาะสม ในขณะเดียวกันก็ขจัดปัญหาและ อุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการทำงานด้วย

1.7 นักการต่างประเทศ (Diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา มักจะทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการเจรจาต่อรองภายในทีมงาน โดยจะต้องสร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกทีมงาน สร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่าง ๆ ที่ถูกแก้ไขจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคน เป็นผู้ก่อให้เกิดความประนีประนอม ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะของความเป็นไปได้ที่สูง จึงต้องอาศัยนักเจรจาเพื่อนำทีมงานฝ่าอันตรายออกไปให้ได้

1.8 ผู้คล้อยตาม (Conformer) เพราะว่าเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือในทุก ๆ ทาง พวกนี้จะคอยช่วยเหลือ ประสานงาน และช่วยให้ผู้อื่นในทีมงานโล่งใจ โดยการหาสิ่งที่ดีของพวกที่ขัดแย้งในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทีมงาน

1.9 ผู้ผลักดันผลผลิต (Output pusher) ซึ่งบทบาทของพวกนี้จะเป็นนักไล่ล่าหาความเจริญก้าวหน้า และเป็นผู้คอยทำให้ทีมงานแน่ใจว่า งานกำลังมุ่งตรงไปตามเป้าหมาย ทำให้ต้องใช้ทักษะ ความผูกพันกับงานสูงมากและกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ร่วมกันทำ คุณลักษณะของพวกนี้จึงเป็นคนไม่ค่อยโอ้อ่อนผ่อนปรนเท่าใดนัก

1.10 ผู้ควบคุมคุณภาพ (Quality controller) เหตุว่าผู้ควบคุมคุณภาพจะเป็นผู้คอยตรวจสอบ การมุ่งไปสู่ผลผลิต ของพวกผู้ผลักดันผลผลิต พวกนี้จะเป็นบุคคลที่คอยกระตุ้นให้ทีมงานเกิดความพยายามให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูง จึงจัดเป็นพวกหวังดีในทีมงานเน้นคุณภาพในทุกเรื่อง

1.11 ผู้สนับสนุน (Supporter) เพราะเป็นผู้สนับสนุนเป็นพวกที่ทำให้ทีมงานสบายใจ และสร้างขวัญกำลังใจในทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงานเป็นพวกที่พยายามสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน โดยใช้วิธีสืบเสาะหาต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน

1.12 ผู้ทบทวน (Reviewer) เพราะผู้ทบทวนเป็นพวกที่คอยสังเกตการณ์ว่าการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณลักษณะของผู้ทบทวนคือ ผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไรในอนาคต โดยการมองย้อนกลับไปดูอดีต

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness and confrontation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนคติวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัว

เครื่องหมายที่แสดงถึงคุณภาพของทีมงาน คือ การเปิดเผยและและกล้าเผชิญหน้าหลาย ๆ องค์การถือว่าทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ทั้งในทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจะปรากฏซ้ำ ๆ แต่จะได้ผลตอบแทนที่ยาวนาน โดยเน้นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของการคมนาคมสื่อสารและข้อมูลย้อนกลับ โดยยึดหลักการให้ดังนี้

- 3.1.1 เป็นความต้องการของผู้รับ (และผู้ส่ง) ในช่วงของเวลาที่จำเป็นหรือต้องการ
- 3.1.2 มุ่งไปที่การอธิบายเหตุการณ์หรือความรู้สึกมากกว่าจะประเมินข่าวสารนั้น ๆ
- 3.1.3 มุ่งถึงสิ่งที่ผู้รับสามารถทำได้
- 3.1.4 เป็นสิ่งเฉพาะ
- 3.1.5 ระยะเวลาควรใกล้เคียงกับการเกิดเหตุการณ์
- 3.1.6 ตรวจสอบความเข้าใจได้

3.2 การเพิ่มความรู้แห่งตน เพราะจะทำให้สมาชิกในทีมงานพัฒนาความเปิดเผยและการกล้าเผชิญหน้าเพิ่มขึ้น

3.3 การใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพราะความขัดแย้งถ้ารู้จักนำมาใช้ให้ถูกต้องและอย่างสร้างสรรค์ ย่อมนำไปสู่ความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน

3.4 การปรับปรุงความเป็นผู้ฟังที่ดี เพราะการฟังถือเป็นการสื่อสารที่ดีในทีมงาน นักฟังที่ดีต้องเข้าใจทัศนคติและความรู้สึกของผู้พูดว่าต้องการพูดอะไรออกมาสนใจและกระตือรือร้นในสิ่งที่รับฟังและรู้จักเพิ่มพูนทักษะการฟังให้มีประสิทธิภาพ

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) ดังนั้นการสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น การสนับสนุน โดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์การก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-operation and conflict) เหตุเพราะการบริหารงานในโรงเรียนให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการ ทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) เพราะพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนากการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) เพราะว่าพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมกรบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิภาพจะสิ้นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพแต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) เพราะว่า การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้นการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่ต้นก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการทำงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ่มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า



การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบและในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เองจะทำให้การควบคุม สิ่งต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาตนเอง (Individual development) ซึ่งการให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน โดยการฝึกอบรมการให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่มเพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้ องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) เพราะว่ากลุ่มทำงานใด มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีม จะเป็นไปได้ในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเท ความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

11. การสื่อสารที่ดี (Good communications) เพราะว่าพื้นฐานที่สำคัญของ การบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นโดยขึ้นอยู่กับ ผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ในการวิจัย 6 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2558) มี 6 ประการ (Woodcock, 1989, pp. 75-116)

#### **ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย**

ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ (Woodcock, 1989)

โลมยง โตะทอง (2540, หน้า 31-32) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมที่ประสบความสำเร็จต้องมี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและจุดมุ่งหมายนั้น ต้องสามารถกระตุ้นให้รายบุคคลรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วม ในการทำให้สำเร็จ ให้ทุกคนมีพันธสัญญา มีสำนึกว่าจะต้องมีส่วนร่วมและมีความเข้าใจว่า ทำอย่างไรจะร่วมทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั้น

วิเชียร วิทยาอุดม (2551, หน้า 224) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีความชัดเจนของเป้าหมาย ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นจะต้องมีเป้าหมายที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้สามารถบรรลุและเชื่อถือได้ว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ยิ่งมากไปกว่านั้น สิ่งที่สำคัญของการบรรลุเป้าหมายจะต้องมีการกระตุ้นแต่ละบุคคลที่มีความผูกพันของสมาชิกในทีมงาน ให้สามารถใช้ความรู้ของสมาชิกในทีมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานได้

สรุปได้ว่า ความชัดเจนของเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ ทีมงานจำเป็นจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันก่อนการลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้แต่ละคนรู้หน้าที่ของตนเอง และรู้จักเป้าหมายร่วมกัน

#### **ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง**

ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง การบริหารงานในโรงเรียนให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย (Woodcock, 1989)

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543, หน้า 205) ได้ให้ความหมายว่าสมาชิกต้องมีการร่วมมือกัน เป็นกรณีที่แต่ละคนได้ลงมือทำด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นจะทำงานเป็นอย่างดี และพร้อมที่จะทุ่มเททักษะ ข้อมูล ความรับผิดชอบให้กับผู้ที่อยู่ร่วมทีม

ศิณีย์ สังข์ศรี (2540, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องชักจูงใจให้สมาชิกให้ความสนใจงานมีความสามัคคีร่วมกันตัดสินใจเลือกทางการดำเนินงานที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง การทำงานทุกอย่างนั้นย่อมอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกันขึ้นมาได้ทุกเมื่อ ผู้นำในทีมเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดการกับความขัดแย้งนั้น และสร้างความเข้าใจกับสมาชิกในทีมให้เกิดความเข้าใจกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานต่อไป

#### **ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน**

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำ

โดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง (Woodcock, 1989)

สัมมนา สิมูย (2553, หน้า 8-12) ได้อธิบายว่า บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นงานมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจ ของงานเท่านั้น แต่รวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของ ความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

สมชาติ กิจยรรยง (2540, หน้า 236-240) ได้เสนอแนวทางการสร้างทีมงานไว้ตอนหนึ่งว่า การสร้างทีมงานมีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและทันสมัย คือ จะต้องกำหนดว่าในแต่ละกิจกรรม มีวิธีปฏิบัติอย่างไร ใช้เครื่องมือหรือวัสดุอะไร ทำที่ไหนและเวลาใด และสามารถประสานกับ กิจกรรมอื่น ๆ ได้หรือไม่ เพื่อเป็นการประหยัดหลาย ๆ เรื่อง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง การรับทราบวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารก่อนการลงมือปฏิบัติงาน การทราบรายละเอียดต่าง ๆ ในแต่ละกิจกรรม การทำงาน ทั้งก่อนปฏิบัติงาน และระหว่างปฏิบัติงาน

#### ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะ ความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสม ที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิภาพ จะสั้น ไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมายความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญ ของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคล ที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Woodcock, 1989)

เอกชัย กีสุขพันธ์ (2538, หน้า 69) กล่าวว่า ผู้นำ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุด ความยุติธรรม ความเป็นคนมีหลักการมีเหตุผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำ จะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี

ศิณีย์ สังข์ศรี (2540, หน้า 36) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ มีหน้าที่และบทบาทความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ คือ สามารถมอบหมายงาน และแบ่งปันงานให้ผู้อื่นดำเนินการ โดยทำงานเป็นทีม หัวหน้าทีม หรือผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะด้านการงาน การขจัดปัญหาความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง ผู้ที่มีความรับผิดชอบในงาน มีทักษะในการทำงาน พร้อมทั้งสามารถสั่งการหรือมอบหมายงานได้ แต่ความสามารถนี้จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เพื่อให้เหมาะสมกับงาน บุคคล โอกาส และเวลา ทีมงานและงานจึงจะประสบผลสำเร็จ

**ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ**

การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การทบทวนการบริหารงานในทีม อย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้นการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพราะองค์การที่จัดตั้งขึ้นมาต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการทำงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์การรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ่มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบและ ในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เองจะทำให้การควบคุมสั่งการต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Woodcock, 1989)

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543, หน้า 202-205) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบติดตามผลงานเป็นประจำ (Regular review) มีการทบทวน และให้ข้อเสนอแนะย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ (Regular review and reflection) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการทบทวนคุณภาพ และวิธีการทำงาน เพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอการทำงานจะไม่เป็นไปในลักษณะที่ปล่อยให้ตามความเคยชินแต่สมาชิกในกลุ่มจะต้องตั้งคำถามว่าจะมีวิธีการใดที่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ทีมที่ดีไม่เพียงแต่เข้าใจลักษณะของทีมของตน แต่ต้องเข้าใจบทบาทของทีมด้วย นอกจากนี้จะต้องตรวจสอบการทำงานที่ว่าทีมงานทำกันอย่างไร การตัดสินใจในการจัดการเรื่องต่าง ๆ ใด ๆ หรือทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา ข้อขัดแย้งอย่างไร เป็นต้น การตรวจสอบจะทำให้ทีมงานเรียนรู้จากประสบการณ์และมีจิตสำนึกที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นมีสาระหลาย ๆ ประการที่เกี่ยวกับการจะตรวจสอบซึ่งแบบการตรวจสอบเพื่อการประเมินข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของเฉพาะบุคคลหรือทีมงานทั้งหมด ซึ่งมีวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบ

Parker (1990 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 184-185) กล่าวว่า การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการ โดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การตรวจสอบหรือย้อนกลับไปดูงานที่ทีมได้ปฏิบัติไปแล้วเพื่อหาข้อบกพร่องหรือวิธีการทำงานที่ดีขึ้น และนำกลับมาพัฒนาทีมต่อไป การทบทวนการทำงานนี้ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

### ด้านการสื่อสารที่ดี

การสื่อสารที่ดี หมายถึง พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (Woodcock, 1989)

ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์ (2545, หน้า 97) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นทีม การสื่อสารจะช่วยให้ทีมงานมีความคิดแนวทางในการปฏิบัติและการปรึกษาหารือกันร่วมกัน

วิเชียร วิทษุฒ (2550, หน้า 224-227) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดี (Good communication) การสื่อสารที่ดีจะมีประสิทธิผลได้เป็นอย่างมาก เพราะว่าข่าวสารจะเป็นตัวบ่งบอกถึงทิศทางที่ถูกต้องมีความชัดเจนเข้าใจง่ายสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าข่าวสารนั้นควรได้รับการบอกต่อหรือไม่ การสื่อสารที่ดีจะมีผลต่อการบริหารงานของผู้จัดการและข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้ทีมงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเหมือน ๆ กัน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานสามารถมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูง และมีความรู้สึกและมีความคิดร่วมกันในการทำงาน อันเนื่องมาจากการสื่อสารที่ดีในทีมงาน

สรุปได้ว่า การสื่อสารที่ดี หมายถึง การเข้าใจกัน การประสานงานกันอย่างถูกต้อง รวมไปถึงการกำหนดหน้าที่และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของทีมงานที่ชัดเจนแล้วแต่มาจากการสื่อสารที่ดีทั้งนั้น เพราะถ้าหากขาดการสื่อสารที่ดีทีมงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

#### เพศ

เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานของครู เพราะเพศชายและเพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายก็แตกต่างกันไปด้วย ตามที่ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553, หน้า 102) ได้ทำการวิจัย

เรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน ในจังหวัดระยอง พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 70.40 และเป็นเพศชายจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีความคิดเห็นเป็นอันดับสูงสุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล รองลงมาคือ ด้านพัฒนาตนเอง และด้านที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ปรีดา (2555, หน้า 58-59) ได้กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยครูชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันตั้งแต่ด้านสรีระร่างกาย ความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ ความต้องการ พฤติกรรม การแสดงออก วิธีการปรับตัว การแก้ปัญหา วิธีการสร้างความผูกพัน และวิธีการสื่อสาร โดยการแสดงบทบาทของชายและหญิงจะเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม และวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่อยู่ได้แก่ สถานะของบุคคลในสังคมการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังผันแปรไปตามช่วงชีวิตหรือตามวัยของบุคคล ทำให้ครูมีเพศต่างกันมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายไม่เหมือนกัน มีพลังต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบากได้ไม่เท่ากัน มีการติดต่อกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน ทำให้ได้รับความสำเร็จของผลงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า เพศ มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมงานของครู ผู้วิจัย จึงนำเพศเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

### วิทยฐานะ

วิทยฐานะ หรือฐานะในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครูในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการสร้างทีมงาน และสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากวิทยฐานะที่ต่างกันย่อมทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันตามไปด้วย ดังนั้นการทำงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันตามไปด้วย ตามที่ ถวัลย์ มาศจรัส (2554, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า โดยธรรมชาติการทำงานในทุกวิชาชีพนั้น การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ

มาอย่างยาวนานเท่าไร ก็จะมีมีความชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ มากยิ่งขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, หน้า 49) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน การสรรหา คัดเลือก บรรจุคนเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันต้องสอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น สอดคล้องกับเสรี ลาขโรจน์ (2546, หน้า 76) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารทั้งหลายต้องเสียเวลาศึกษา และทำความเข้าใจมากที่สุด คือ บุคลากรคนในโรงเรียนนั้นแม้จะมีอาชีพและชาติพันธุ์เดียวกันก็จริง แต่พื้นฐานความเป็นมา ความรู้สึนึกนึกคิด นิสัยใจคอ และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ของแต่ละโรงเรียนได้เสนอไป แม้แต่ในโรงเรียนเดียวกันก็ยังคงพิจารณาหาวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละคนต่างกันไปด้วย นอกจากนี้คนเราก็มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย เมื่อเราได้ศึกษาถึงพฤติกรรมขององค์กรที่มีบุคคลหลายประเภทเข้าไปทำงานร่วมกัน เช่น อายุต่างกัน เพศที่ต่างกัน วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน เข้าไปทำงานในสถานที่ซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่ต่างกันออกไป ย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนเหล่านี้ที่มีต่อองค์กรมากน้อยต่างกันไป

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า วิทยฐานะ มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมงานของครู ผู้วิจัยจึงนำวิทยฐานะมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

#### **ประสบการณ์การทำงาน**

ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครู ในโรงเรียน เพราะครูในโรงเรียนมีประสบการณ์การทำงานที่ไม่เหมือนกันการทำงานที่ได้รับมอบหมายจึงแตกต่างกันหรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเดียวกัน แต่ผลงานอาจออกมาไม่เหมือนกัน ดังที่ กันยา สุวรรณแสง (2546, หน้า 81) กล่าวว่า ประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทุกคนได้รับประสบการณ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้ และปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และความมีประสบการณ์ยังทำให้เห็น การบริหารงานได้ชัดเจนถูกต้องตามความจริง ทำให้เกิดทักษะ และทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อการบริหาร โรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับอัญชลี รัตนรุ่ง โสภณ (2547, หน้า 34) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากย่อมจะบริหารงานโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้ดีกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมงานของครู ผู้วิจัยจึงนำประสบการณ์การทำงาน มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

มาลินี ชาวไพบูลย์ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การประเมินผลพฤติกรรมของทีมในด้านการรวมทีม โครงสร้างทีม ทรัพยากรที่มีโครงสร้างของโรงเรียน และกระบวนการของทีมกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในด้านการปฏิบัติงานของโรงเรียน และความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยในด้านประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 9 ปัจจัย จากทั้งสิ้น 16 ปัจจัย ได้แก่ การสนับสนุน การควบคุม การนิเทศ ความขัดแย้ง รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานของทีม ความชัดเจนของบทบาท และเป้าประสงค์ การมีทักษะอย่างพอเพียง การครองโรงเรียน และงาน ขนาดของทีมและขอบข่ายของการจัดการ ตามลำดับ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์และผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภณ หลอดแก้ว (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของครู โรงเรียนเทศบาล 1 สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า

1. การสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

2. การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ ความร่วมมือและความขัดแย้ง การตรวจสอบทบทวน



การทำงานและวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างระดับต่ำ

3. เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนเทศบาล 1 สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับแตกต่างระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

นิภาพร นาราช (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า

1. การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ คือ การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและความร่วมมือ และความขัดแย้ง

2. การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสื่อสารที่ดีเพียงด้านเดียวเท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Nason (1996) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงสมาชิกในทีมงาน โดยศึกษาผลกระทบทางด้านคุณภาพความสัมพันธ์ต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน โดยใช้สถานการณ์จำลองจากโปรแกรมสำเร็จรูปในการออกคำสั่งและควบคุมของนาวิกโยธินสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งการทำงานเป็นทีม ทีมละ 3 คน พบว่า ความสัมพันธ์ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานมีผลกระทบกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีม

Katzenbach (1997, p. 125) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top management team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

Decaro (1976, p. 1321) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกลุ่ม: ทีมบริหารและทฤษฎีสันับสนุน จุดมุ่งหมายของการศึกษานี้เพื่อที่จะพิจารณาว่า หน้าที่ทางการบริหารและภารกิจทางด้านองค์การ อะไรที่เข้ากันได้มากที่สุดกับวิธีการปฏิบัติทางการจัดกลุ่ม ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ของคำว่า หน้าที่ทางการบริหารรวมถึงการตั้งเป้าหมาย การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ และการประเมินผล ภารกิจด้านองค์การรวมถึงภารกิจ ที่เกี่ยวกับบุคลากรการสอน บุคลากรนักเรียน การสนับสนุนด้านการเงิน และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน และชุมชน ผลการวิจัยพบว่า หน้าที่ทางการบริหารและภารกิจด้านองค์การมีความเข้ากันได้กับวิธีปฏิบัติทางการจัดกลุ่ม หรือทีม ด้านบริหาร ความจำเป็นของการติดต่อสื่อสารแบบเปิดกว้าง ความต้องการด้านเวลาที่มากขึ้นสำหรับผู้บริหารในด้านกระบวนการตัดสินใจ การฝึกอบรมในด้านกระบวนการกลุ่ม และบรรยากาศของความเปิดกว้าง ความไว้วางใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของทีมบริหาร

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนางาน ได้ดีกว่าการทำงานตามลำพัง จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ปีการศึกษา 2558 จำนวนครู 1,708 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดวิถยฐานะเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามวิทยฐานะ

วิทยฐานะ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ไม่มีวิทยฐานะ	1,099	204
2. ครูชำนาญการ	141	26
3. ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	468	87
รวม	1,708	317

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน 42 ข้อ ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย มี 7 ข้อ
2. ความร่วมมือและความขัดแย้ง มี 7 ข้อ
3. การปฏิบัติงานที่ชัดเจน มี 7 ข้อ
4. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มี 7 ข้อ
5. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มี 7 ข้อ
6. การสื่อสารที่ดี มี 7 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ให้ระดับคะแนนตามแนวคิดของ Likert (1961) 5 ระดับ แทนค่าด้วยตัวเลข เรียงระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติในการสร้างทีมงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติในการสร้างทีมงานมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติในการสร้างทีมงานปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติในการสร้างทีมงานน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติในการสร้างทีมงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัยของนิภาพร นาราช (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือ ตำรา คู่มือที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาทีมงานเพิ่มเติมเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของนิภาพร นาราช (2558) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน พิจารณาตรวจสอบเที่ยงตรงและความสมบูรณ์เชิงเนื้อหา (Content validity) ตลอดจนให้การแนะนำเพื่อปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งประกอบด้วย
  - 3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.3 นางเรณู บัวศรีจันทร์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านตลอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำไปทดสอบกับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน
5. นำแบบสอบถามมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Pearson product moment correlation ระหว่างคะแนนรายข้อทั้งหมดกับ (Item-total correlation) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .51-.90
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบมาตรวจหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามจากครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. ผู้วิจัยนัดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 317 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2.2 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ย (Mean) โดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 38) ที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การสร้างทีมงานมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การสร้างทีมงานมาก

2.51-3.50 หมายถึง การปฏิบัติในการสร้างทีมงานปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การสร้างทีมงานน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การสร้างทีมงานน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ใน 6 ด้าน เป็นรายชื่อ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
2. การทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามเพศสถิติที่ใช้คือค่าวิกฤต ( $t$ -test) จำแนกตามวิทยฐานะ และประสิทธิภาพการทำงานของครูต่างกัน สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	ค่าสถิติทดสอบค่า $t$
$F$	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบ $F$
$SS$	แทน	ค่าผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
$df$	แทน	ชั้นของความอิสระ
$p$	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอน ๆ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

รายการ	n = 317	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	110	34.70
1.2 หญิง	207	65.30
รวม	317	100.00
2. วิชยฐานะ		
2.1 ไม่มีวิชยฐานะ	148	46.69
2.2 ครูชำนาญการ	94	29.65
2.3 ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	75	23.66
รวม	317	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	81	25.56
3.2 5-10 ปีขึ้นไป	89	28.07
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	147	46.37
รวม	317	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และเป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 ไม่มีวิชยฐานะ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 46.69 วิชยฐานะชำนาญการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 29.65 และวิชยฐานะครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ จำนวน 75 คน

คิดเป็นร้อยละ 23.66 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.37

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตารางที่ 3-9

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	3.96	0.71	มาก	5
2. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.00	0.64	มาก	3
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.99	0.68	มาก	4
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.06	0.67	มาก	2
5. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.98	0.68	มาก	6
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.06	0.66	มาก	1
รวม	4.01	0.59	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจน  
ของเป้าหมาย

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนา โรงเรียน	4.11	0.91	มาก	1
2. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของ โรงเรียนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้ตรงกัน	4.00	0.93	มาก	3
3. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	3.96	0.95	มาก	5
4. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างเป็นระบบ	3.91	1.03	มาก	6
5. ครูมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนด	3.74	1.02	มาก	7
6. ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาจาก กระบวนการในการทำงาน	3.97	0.91	มาก	4
7. ครูมีโอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ	4.03	0.92	มาก	2
รวม	3.96	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน  
ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนด  
นโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียน ครูมีโอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ  
และครูมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อยึดถือเป็นแนวทาง  
ปฏิบัติงานให้ตรงกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการแต่งตั้ง  
คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือ  
และความขัดแย้ง

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูมีโอกาสระดมความคิด และแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.05	0.98	มาก	2
2. ครูได้รับความช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่	4.02	0.96	มาก	3
3. ครูให้ความสนใจในการประสานความคิดและ ใช้ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน	3.93	0.99	มาก	6
4. ครูมีโอกาสปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ และวัย	4.00	0.90	มาก	4
5. ครูมีบทบาทในการกระทำให้ที่ประชุมยอมรับฟัง ความคิดเห็นที่ถูกต้องของเสียงส่วนน้อย	3.98	0.92	มาก	5
6. ครูได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตัดสินปัญหา อย่างเป็นธรรม	3.87	0.94	มาก	7
7. ครูมีบทบาทในการปรองดองให้คณะครูยอมรับ ความคิดเห็นและความสามารถซึ่งกันและกัน	4.10	0.82	มาก	1
รวม	4.00	0.64	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายข้ออยู่ใน  
ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีบทบาทในการปรองดอง  
ให้คณะครูยอมรับความคิดเห็น และความสามารถซึ่งกันและกัน ครูมีโอกาสระดมความคิด  
และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และครูได้รับความช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจาก  
การปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับความช่วยเหลือ  
และได้รับการตัดสินปัญหาอย่างเป็นธรรม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	n = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ครูได้ร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจงเพื่อรับทราบ วัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน เพื่อความชัดเจนของงาน	4.12	0.91	มาก	1
2. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ	4.04	0.83	มาก	2
3. ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจ	3.92	0.86	มาก	7
4. ครูได้รับการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของตนเอง	4.03	0.81	มาก	3
5. ครูได้รับโอกาสในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของครูท่านอื่น ๆ	3.94	0.90	มาก	5
6. ครูมีโอกาสตรวจสอบ และประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.87	มาก	4
7. ครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์	3.93	0.98	มาก	6
รวม	3.99	0.68	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน  
ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้ร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจง  
เพื่อรับทราบวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงาน ครูมีส่วนร่วม  
ในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ และครูได้รับการจัดระบบ  
ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด  
คือ ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับการกระจายอำนาจตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.98	มาก	2
2. ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงาน	4.02	0.96	มาก	3
3. ครูได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองในการแก้ปัญหาการทำงาน	3.93	0.99	มาก	6
4. ครูได้รับโอกาสผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม	4.00	0.90	มาก	4
5. ครูได้รับโอกาสหาข้อยุติร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน	3.98	0.92	มาก	5
6. ครูกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสม	3.87	0.94	มาก	7
7. ครูมีขวัญและกำลังใจต่อการพัฒนางานอย่างเหมาะสม	4.10	0.82	มาก	1
รวม	4.06	0.67	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีขวัญและกำลังใจต่อการพัฒนางานอย่างเหมาะสม ครูได้รับการกระจายอำนาจตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย และครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.04	0.87	มาก	2
2. ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.04	0.91	มาก	3
3. ครูได้รับโอกาสกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.93	มาก	7
4. ครูมีการนำเสนอผลสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา	3.93	0.92	มาก	6
5. ครูเห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมินผล	4.08	0.86	มาก	1
6. ครูนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาสรุปผลตามความเป็นจริงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน	3.93	0.94	มาก	5
7. ครูมีการสร้างบรรยากาศในการประเมินผลให้เป็นไปอย่างอิสระ	3.97	0.95	มาก	4
รวม	3.98	0.68	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมินผล ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และครูได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับ โอกาสกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู ด้านการสื่อสารที่ดี	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ หรือที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.97	มาก	4
2. ครูมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม และหลายรูปแบบ	4.11	0.89	มาก	2
3. ครูมีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน ให้เป็นไปอย่างสะดวก และรวดเร็ว	4.03	0.91	มาก	5
4. ครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	4.10	0.86	มาก	3
5. ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร	4.20	0.79	มาก	1
6. ครูได้รับวารสาร โรงเรียนเพื่อทราบข่าวประชาสัมพันธ์	3.96	0.90	มาก	7
7. ครูได้ติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน	3.96	0.87	มาก	6
รวม	4.06	0.66	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ครูมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและหลายรูปแบบ และครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูได้รับวารสาร โรงเรียนเพื่อทราบข่าวประชาสัมพันธ์



ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู	ชาย (n = 110)		ระดับ	อันดับ	หญิง (n = 207)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
	1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	3.94	0.75	มาก	5	3.97	0.69	มาก
2. ด้านความร่วมมือและ ความขัดแย้ง	3.94	0.68	มาก	4	4.03	0.62	มาก	3
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.99	0.70	มาก	1	3.99	0.68	มาก	5
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.99	0.74	มาก	2	4.09	0.64	มาก	2
5. ด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.71	มาก	6	4.01	0.67	มาก	4
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	3.97	0.71	มาก	3	4.11	0.63	มาก	1
รวม	3.96	0.64	มาก		4.03	0.56	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกเพศ ครูเพศชาย มีการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการสื่อสารที่ดี ตามลำดับ

ตามความคิดเห็นของครูเพศหญิง มีการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 110)</i>		<i>(n = 207)</i>			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	3.94	0.75	3.97	0.69	-.41	.68
2. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	3.94	0.68	4.03	0.62	-1.16	.25
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.99	0.70	3.99	0.68	-.09	.93
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.99	0.74	4.09	0.64	-1.23	.22
5. ด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.71	4.01	0.67	-.97	.33
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	3.97	0.71	4.11	0.63	-1.75	.08
รวม	3.96	0.64	4.03	0.56	-1.06	.29

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ

การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู	ไม่มีวิทยฐานะ				ชำนาญการ				ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ			
	(n = 204)		ระดับ	อันดับ	(n = 26)		ระดับ	อันดับ	(n = 87)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.03	0.74	มาก	6	4.34	0.61	มาก	5	4.17	0.65	มาก	6
2. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.16	1.06	มาก	1	4.35	0.51	มาก	3	4.21	0.57	มาก	2
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.11	0.74	มาก	3	4.36	0.42	มาก	2	4.27	0.54	มาก	1
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.10	0.71	มาก	4	4.38	0.47	มาก	1	4.21	0.58	มาก	3
5. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.73	มาก	5	4.31	0.44	มาก	6	4.17	0.62	มาก	5
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.14	0.66	มาก	2	4.34	0.52	มาก	4	4.19	0.56	มาก	4
รวม	4.09	0.69	มาก		4.35	0.46	มาก		4.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ปรากฏผลดังนี้

ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ตามลำดับ

ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ

การปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความชัดเจนของ เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.96	1.48	2.97*	.05
	ภายในกลุ่ม	314	156.37	0.50		
	รวม	316	159.33			
2. ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	0.48	.62
	ภายในกลุ่ม	314	261.42	0.83		
	รวม	316	262.22			
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.58	1.29	2.85	.06
	ภายในกลุ่ม	314	142.12	0.45		
	รวม	316	144.70			
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.11	1.05	2.40	.09
	ภายในกลุ่ม	314	137.94	0.44		
	รวม	316	140.05			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5. ด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.54	1.27	2.75	.07
	ภายในกลุ่ม	314	145.09	0.46		
	รวม	316	147.63			
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	1.25	.29
	ภายในกลุ่ม	314	123.70	0.39		
	รวม	316	124.68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.84	0.92	2.28	.10
	ภายในกลุ่ม	314	126.87	0.40		
	รวม	316	128.71			

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการนี้ นำด้านความชัดเจนของเป้าหมายไปทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

ประสพการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ
		4.03	4.34	4.17
ไม่มีวิทยฐานะ	4.03	-	.31*	.14
ชำนาญการ	4.34		-	-.17
ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	4.17			-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า การสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่ไม่มีวิทยฐานะกับครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ส่วนคู่อื่น ๆ  
แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี				5-10 ปีขึ้นไป				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	(n = 81)		ระดับ	อันดับ	(n = 89)		ระดับ	อันดับ	(n = 147)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD			$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	4.01	0.70	มาก	6	3.95	0.78	มาก	5	4.22	0.65	มาก	5
2. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.20	0.60	มาก	1	4.03	1.18	มาก	4	4.28	0.86	มาก	1
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.12	0.73	มาก	4	4.06	0.79	มาก	2	4.27	0.55	มาก	2
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.14	0.61	มาก	3	4.04	0.82	มาก	3	4.23	0.58	มาก	3
5. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.57	มาก	5	3.94	0.82	มาก	6	4.19	0.63	มาก	6
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	4.19	0.64	มาก	2	4.06	0.70	มาก	1	4.22	0.57	มาก	4
รวม	4.12	0.57	มาก		4.02	0.78	มาก		4.24	0.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานปรากฏผลดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความชัดเจนของ เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2	4.70	2.35	4.77*	.01
	ภายในกลุ่ม	314	154.63	0.49		
	รวม	316	159.33			
2. ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.42	1.71	2.08	.13
	ภายในกลุ่ม	314	258.80	0.82		
	รวม	316	262.22			
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.40	3.10*	.05
	ภายในกลุ่ม	314	141.90	0.45		
	รวม	316	144.70			
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.88	0.94	2.13	.12
	ภายในกลุ่ม	314	138.17	0.44		
	รวม	316	140.05			



ตารางที่ 16 (ต่อ)

การปฏิบัติการสร้างทีมงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5. ด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.53	1.76	3.84*	.02
	ภายในกลุ่ม	314	144.10	0.46		
	รวม	316	147.63			
6. ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.74	1.87	.16
	ภายในกลุ่ม	314	123.21	0.39		
	รวม	316	124.68			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.75	1.38	3.43*	.03
	ภายในกลุ่ม	314	125.96	0.40		
	รวม	316	128.71			

\* $p \leq .05$ 

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในการนี้ นำการปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู โดยรวม ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไปทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังตารางที่ 17-20

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปีขึ้นไป	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.12	4.02	4.24
ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	-	-.01	.12
5-10 ปีขึ้นไป	4.02		-	.22*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.24			-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปีขึ้นไป	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.01	3.95	4.22
ต่ำกว่า 5 ปี	4.01	-	.06	.21
5-10 ปีขึ้นไป	3.95		-	.27*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.22			-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปีขึ้นไป	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.12	4.06	4.27
ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	-	.06	.15
5-10 ปีขึ้นไป	4.06		-	.21*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.27			-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปีขึ้นไป	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.07	3.94	4.19
ต่ำกว่า 5 ปี	4.07	-	.13	.12
5-10 ปีขึ้นไป	3.94		-	-2.25*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.19			-

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า การปฏิบัติการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป กับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้บริหารควรรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	200	34.25	1
2. ผู้บริหารควรรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียน	192	32.88	3
3. ผู้บริหารควรรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน	204	34.93	2
รวม	649	100.00	

จากตารางที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย เรียงอันดับจากมาก  
ไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ  
การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรรให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง  
เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บริหรควรรให้ครู  
และผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิด และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน	200	34.25	1
2. ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีการร่วมมือกันในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่	192	32.88	3
3. ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในการยอมรับการตัดสินใจร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน	204	34.93	2
รวม	584	100.00	

จากตารางที่ 22 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิด และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในการยอมรับการตัดสินใจร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีการร่วมมือกันในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงานอย่างต่อเนื่อง	191	33.22	2
2. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง	213	37.04	1
3. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีลักษณะอย่างต่อเนื่อง	171	29.74	3
รวม	575	100.00	

จากตารางที่ 23 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีลักษณะอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง	192	33.45	2
2. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	208	36.24	1
3. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลอย่างต่อเนื่อง	174	30.31	3
รวม	574	100.00	

จากตารางที่ 24 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างความทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	194	35.08	2
2. ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา	200	36.17	1
3. ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	159	28.75	3
รวม	553	100.00	

จากตารางที่ 25 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	217	37.03	1
2. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง	201	34.30	2
3. ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง	168	28.67	3
รวม	586	100.00	

จากตารางที่ 26 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูตลอดจนแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยแยกตาม เพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามแนวคิดหลักการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพของ Woodcock (1975 อ้างถึงใน ประภัสสร บุญมี, 2547, หน้า 107) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likert's scale ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .51 ถึง .90 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยแยกตาม เพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏ ดังนี้

- 1.1 ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียน ครูมีโอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา

และเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้ตรงกัน และอันดับสุดท้าย คือ ครูมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนด

1.2 ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีบทบาทในการปรองดองให้คณะครูยอมรับ ความคิดเห็น และสามารถซึ่งกันและกัน ครูมีโอกาสระดมความคิด และแนวทางการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ครูได้รับความช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอันดับ สุดท้าย คือ ครูได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตัดสินใจหาอย่างเป็นธรรมชาติ

1.3 ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้ร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจงเพื่อรับทราบ วัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงาน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ ครูได้รับการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนเอง และอันดับสุดท้าย คือ ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ

1.4 ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีขวัญและกำลังใจต่อการพัฒนางานอย่างเหมาะสม ครูได้รับการกระจายอำนาจตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ครูกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสม

1.5 ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูล จากการประเมินผล ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน และอันดับสุดท้าย คือ ครูได้รับโอกาส กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.6 ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ครูมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและหลายรูปแบบ ครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ ครูได้รับวารสาร โรงเรียนเพื่อทราบข่าวประชาสัมพันธ์

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ วิชยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิชยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความชัดเจนของเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิด และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในการยอมรับการตัดสินใจร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีการร่วมมือกันในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนด

ขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้อง ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้ และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหาร ควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.6 ด้านการสื่อสารที่ดี เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร ควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์และสมมุติฐาน ได้ดังนี้

1. การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา โรงเรียน ครูมีความปรองดองกันยอมรับความคิดเห็นและความสามารถซึ่งกันและกัน ครูได้ร่วม ประชุมรับฟังคำชี้แจงเพื่อรับทราบวัตถุประสงค์ นโยบายและขั้นตอนการทำงาน และครูมีขวัญและ กำลังใจต่อการพัฒนางานอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้ส่งผลต่อการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 72) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด 4 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ นนท์ยะโส (2557) ได้ศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไมตรีงามวงษ์วาน (2549) ได้ศึกษาการสร้างทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจนพร้อม ทั้งอาจมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับครูคนอื่นให้งานสำเร็จไปพร้อมกันซึ่งส่งผลดีต่อการสร้างทีมงานของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทิลาร์ตัน หนูปก (2557, หน้า 85) กล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ครูมีความสัมพันธ์กันภายในทีม มีการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โสทรก (2550) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิเชียร วิทยาอุดม (2551, หน้า 224) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีความชัดเจนของเป้าหมาย ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น จะต้องมีเป้าหมายที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้สามารถบรรลุและเชื่อถือได้ว่าเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีบทบาทในการปรองดองกันมีการยอมรับความคิดเห็นและความสามารถซึ่งกันและกัน ครูมีโอกาสระดมความคิด และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้ครูมีโอกาสในการร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอและช่วยลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับมานิสตา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โน้มน้าวใจให้ครูเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้

ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองเพื่อผ่อนคลายจากความเครียด รวมถึงให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้อง และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน ตลอดจนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพให้ครูกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกันนั้นมามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับสมพร สีลา (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของ โรงเรียนชุมชนบ้านวังพิบูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งในภาพรวม พบว่า มีระดับมาก อาจเป็นเพราะมีการอบรมการจัดการปัญหาความขัดแย้งในองค์กรของผู้บริหาร และครูผู้สอน ทั้งหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นอันเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับปัจจุบันมุ่งเน้นพัฒนาคนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูได้ร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจงเพื่อรับทราบวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงาน เพื่อความชัดเจนของงานและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ เมื่อครูได้ร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายในการปฏิบัติงานจึงทำให้งานที่ทำหรือที่ปฏิบัติมีความชัดเจนนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับนิภากร นาราช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ ผู้บริหารจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารตัดสินใจสั่งการได้ชัดเจนเป็นที่เข้าใจ และยอมรับของครู สอดคล้องกับทองสุข มาตย์คำมี (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการก้าวสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีขวัญและกำลังใจต่อการพัฒนางานอย่างเหมาะสม และครูได้รับการกระจายอำนาจตามสายงาน

ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งขวัญและกำลังใจในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติ ออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพรทิพย์ ชาสงวน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมุทร ชำนาญ (2553) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จ ของทีมอย่างมาก ภาวะผู้นำเสมือนจุดศูนย์กลางในการขับเคลื่อนของทีม สอดคล้องกับพัชรี ชมพุดำ (2552, หน้า 149) ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการ โน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลเหนือ บุคคลอื่น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูเห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมินผล พร้อมทั้งครูได้รับการส่งเสริม การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานเป็นบ่งบอกให้เราทราบว่าการ ทำงานของเราอยู่ในระดับไหนและควรปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานไหนด้านไหนต่อไป สอดคล้องกับนิภากร นาราช (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน ในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเฉลิมชัย สมท่า (2549) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารมีการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหาร สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ดั่งนั้นผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา ที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานทุกอย่างของโรงเรียน ต้องทบทวนการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความบกพร่อง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ใน ระดับมาก

1.6 ด้านการสื่อสารที่ดี พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสารกันทำให้ครูมีการพูดคุยติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เกิดความสนิทสนมกันและมีการไว้วางใจกันมากขึ้นทำให้การสื่อสารกันดีขึ้น และครูมีวิธีการ



ติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและหลายรูปแบบ สอดคล้องกับมานิสตา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้ามีส่วนร่วมในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดง ความคิดเห็นได้ทุกอย่างอย่างอิสระซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ มีการแจ้ง เรื่องราวที่ควรรู้และสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์และ มีการติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็วมากขึ้น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครูเพื่อสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน พร้อมทั้ง จัดระบบการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วถูกต้อง สอดคล้องกับสงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 41) กล่าวว่า การพูดจาพูดคุยกันแบบเปิดเผย ความไว้วางใจกันเป็นเหตุชักนำให้สมาชิก ในทีมงานพูดจาพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถทำความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกันได้ เป็นการลดหรือเปิดช่องว่างของความหวาดระแวงและมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูดของตนเอง ดังนั้น ทีมที่มีบรรยากาศของการอธิบาย อภิปรายและมีการแสดงความคิดเห็นแบบเปิดเผยโดยเรื่อง ทุกเรื่องจบลง ณ ที่นั้นจะไม่มี การนำข้อมูลออกไปขยายผลให้เกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่ติดต่อกัน ก็จะเกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็ต้องการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จและต่างก็มีหน้าที่ของตัวเองในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อีกทั้งครูทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติร่วมกันไว้อย่างชัดเจนเพื่อทำงานร่วมกันนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 72) ได้ศึกษาการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด 4 จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณชัย บุญบง (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหารของครูเมืองพัทยา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับพรทิพย์ ชาสงวน (2557) ได้ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสงว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากเหตุผลดังกล่าวครูในโรงเรียนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า ทำให้การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า

2.2.1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ มีมุมมองในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียนที่ต่างกัน และมีโอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระที่ต่างกัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ สำหรับสายงานการสอนประเภทผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ก.ค.ศ. ดังนั้นครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ต่างก็มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามที่ได้รับมอบหมาย และมีมุมมองในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียนที่ต่างกัน และมีโอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระที่ต่างกัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) กำหนดให้ ก.ค.ศ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งการทำวิทยฐานะของครูทั้งที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ ต่างก็มีรายละเอียดหรือขั้นตอนที่ต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จไปพร้อมกัน และมีการสื่อสารที่ดีระหว่างกันในการทำงาน เช่น ทั้งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ

ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ มีโอกาสระดมความคิด และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสนใจในการประสานความคิดระหว่างกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) กำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะสำหรับสายงานการสอนประเภทผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา ก.ค.ศ. ดังนั้นทั้งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ ต่างก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรง ตำแหน่ง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547) กำหนดให้ ก.ค.ศ. กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ก็ยังทำให้ ทั้งครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่ และต่างก็ได้รับความช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่เหมือน ๆ กัน จากเหตุผลดังกล่าวด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.3.1 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จะมีความชัดเจนของเป้าหมายมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป และมากกว่าประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา มังวอ (2547, หน้า 59) ได้ศึกษาปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด ฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับฉัตรชญา สาลิมย์ (2558) ได้ศึกษาปัญหาการทำงานเป็นทีม ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3.2 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีขึ้นไป และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่างก็มีการร่วมมือกันในการทำงานที่ดี มีการสื่อสารระหว่างกันที่ดี มีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ เกสรสุคนธ์ (2550, หน้า 75) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ศรีฉรินทร์ (2546, หน้า 89) ซึ่งได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทฤษฎีของ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 รวม 6 ด้าน มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้

3.1 แนวทางในการพัฒนาด้านความชัดเจนของเป้าหมาย เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียน และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูยังขาดความรู้ใหม่ ๆ ในปัจจุบันในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน การกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของโรงเรียนอาจยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ทำให้การปฏิบัติงานอาจมีความล่าช้า หรือไม่ตรงตามกำหนด ปรัชญาและเป้าหมายโรงเรียนอาจกำหนดไว้นานแล้ว และอาจไม่ทันตามสถานการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับทองประเสริฐ ใจตรง (2550, หน้า 10-11) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุขดาหาร อธิบายว่า วิธีการพัฒนา

การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องทำความเข้าใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพราะการทำสิ่งใหม่ ๆ ย่อมอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น วัสดุ การบริหาร การจัดการ “คน” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “คน” มักเกิดความเล็งทางอารมณ์ เช่น ความรู้สึกของคน การทำผิดพลาด การถูกวิพากษ์วิจารณ์ สอดคล้องกับสายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2549, หน้า 160) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานว่าเป็นกระบวนการในการวางแผนด้วยความสุขุมรอบคอบ ในอันที่จะส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็น การหาช่องทางที่จะลดความยุ่งยากและปัญหาต่าง ๆ ที่จะเข้ามาขัดขวางการใช้ความสามารถและทรัพยากรอันมีความสำคัญของทีมงาน

3.2 แนวทางในการพัฒนาด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิด และแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในการยอมรับการตัดสินใจร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีการร่วมมือกันในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนอาจยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีพอ จึงอาจทำให้เวลาทำงานครูต่างคนก็ต่างความคิดเพราะอาจมีความคิดเห็นที่ต่างกัน ครูอาจจะมีปัญหากันในเรื่องของการตัดสินใจหรืออาจถึงขั้นมีความขัดแย้งกันเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับชรีเดช รวิวงศ (2555, หน้า 53-54) อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทีมงานไว้ว่า การระดมความคิดเพื่อทำให้ทีมดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน จึงต้องมีการแสดงความคิดเห็น หรือจุดยืนของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกัน ต้องมีผู้นำทีมที่เป็นผู้ประสานประโยชน์มีความเป็นธรรม แต่ที่สำคัญคือสมาชิกต้องเข้าใจจิตวิทยาความแตกต่างของมนุษย์ที่กล่าวว่ามนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง แต่ไม่แตกแยก จะทำให้ปัญหาลดน้อยลง สอดคล้องกับ Stott and Walker (1995, pp. 82-84) ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาทีมออกเป็น 4 มิติ เพื่อเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งจะยกมาหนึ่งมิติที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้คือ มิติด้านบุคคล เป็นการพัฒนาทีมงานโดยเริ่มต้นที่ตัวบุคคล ซึ่งจะใช้วิธีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะคติ ความสามารถและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน

3.3 แนวทางในการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนอาจยังไม่ชัดเจนจึงควรจะได้รับส่งเสริมให้ได้เข้ารับการอบรม ครูในโรงเรียนอาจจะยังมีส่วนร่วมน้อยในการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจน การประเมิน การปฏิบัติงานในโรงเรียนอาจยังมีหลักเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ดีพอ สอดคล้องกับฉันทวิชช์ เจริญนันท์ (2545, หน้า 29) กล่าวว่า การปฏิบัติงานสมาชิกในทีม เป็นขั้นตอนการทำงานที่ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ และคนในทีมจะมีความยึดหยุ่นกับงานในทีม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ มีความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกัน และรู้สึกมีความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าใครจะทำหน้าที่อะไรในทีม ต่างมีความเข้าใจผูกพัน และสามัคคีระหว่างกัน โดยสมาชิกในทีมจะไม่เพียงให้ความสนใจในงาน และยังสนใจในปัญหาส่วนตัวของสมาชิกคนอื่น โดยพยายามทำความเข้าใจ และให้ความช่วยเหลือ กันอย่างเต็มที่ใช้ทักษะความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับปริญญา ต้นสกุล (2555, หน้า 47) กล่าวว่า ธรรมชาติของคนเก่ง มักเป็นคนฉลาดคิดและช่างคิดเสมอ เมื่อคิดได้แล้ว เขาก็จะพยายามหาช่องทางสร้างความคิดให้เป็นจริง ซึ่งทำให้ผู้ร่วมทีมมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของสมาชิกในทีมจะร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ใช้ทักษะความสามารถที่ตนมีมาทำงานจนสำเร็จ และยังคงช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับทีมส่งผลต่อความก้าวหน้าของงาน และการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น

3.4 แนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรรู้ให้ครูและ ผู้เกี่ยวข้องได้รับการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหาร ควรรู้ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ด้วยเหตุผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูบางคนไม่ได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรู้ และความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน จึงควรรู้ให้มีการส่งเข้าอบรม และอาจเป็นเพราะยังไม่ค่อย มีการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการเป็นผู้นำกลุ่มในการทำงานเท่าที่ควร และบางครั้งอาจมี การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยขาดเหตุผล สอดคล้องกับลักษณะของภาวะผู้นำ ซึ่ง พัทธสิริ ชมพุกำ (2552, หน้า 194) กล่าวถึงภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้มีอิทธิพล โน้มน้าวใจ จูงใจ และสามารถทำให้บุคคลอื่นทำตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงาน

หรือองค์การ สอดคล้องกับซัจจันันต์ ธรรมจินดา (2551, หน้า 246) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของงานไม่ใช่เรื่องของคนอย่างเดียว ผู้นำแบบใหม่แตกต่างจากวิธีการและรูปแบบ การจัดการที่วิวัฒน์มาจากหลักการจัดการแบบดั้งเดิมมาก สอดคล้องกับกี วงศ์พุด (2550, หน้า 35) อธิบายถึงหน้าที่ของผู้นำว่า เป็นงานที่ผู้นำที่ต้องรับผิดชอบตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะ 2 ประเภทด้วยกัน คือ 1) ประเภทงานที่ผู้นำต้องทำด้วยตนเอง 2) ประเภทงานที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทน

### 3.5 แนวทางในการพัฒนาด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เรียงอันดับ

จากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรม การนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรให้ครู และผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนยังขาดความรู้การนำเสนอการสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ครูยังขาดความรู้เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครูในโรงเรียน ยังขาดความรู้ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือมีความรู้ที่ไม่ทันเหตุการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับวันชัย มีชาติ (2548, หน้า 152-154) ได้กล่าวถึงการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ (Follow-up and feed back) เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลที่ส่งไปว่าผู้รับเข้าใจตรงกับ ผู้ส่งเพียงไร วิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบ Two-way ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการพบปะกัน หรือหากเป็นการใช้เอกสารติดตามผลและข้อมูลย้อนกลับอาจตรวจสอบได้จากการได้ตอบ การแสดงออกของผู้รับสารจะทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องเพียงไร สอดคล้องกับ ทองประเสริฐ ใจตรง (2550) กล่าวว่า ปัญหาด้านระบบข้อมูล ไม่มีประสิทธิภาพ ระบบงานมีความซับซ้อนบรรยากาศการทำงานไม่เอื้ออำนวย อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ขาดการประชุมปรึกษาหารือกัน ก็เป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สรุป ข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.6 แนวทางการพัฒนาด้านการสื่อสารที่ดีเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูอาจจะยังขาดข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงาน จึงอาจทำให้ งานที่ทำความเกิดความล่าช้า หรือไม่มีประสิทธิภาพ ครูบางคนอาจยังขาดความรู้และทักษะการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร ทำให้การสื่อสารเกิดความล่าช้าหรือไม่ตรงกัน ครูบางคน มีการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมระหว่างกันและอาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือเกิดความผิดพลาด

ระหว่างการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับวิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวว่า สมาชิกและผู้บริหารทีม จะต้องมีการติดต่อสื่อสารและมีความเข้าใจกันอย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยตลอด และจะสะท้อนความคิดเห็นเพื่อทบทวนและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมายโรงเรียนควรรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ และมีส่วนร่วม ในการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนด
2. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งโรงเรียนควรรให้ครูได้ประสานความคิด ในข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน ได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตัดสินใจปัญหา อย่างเป็นธรรม
3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โรงเรียนควรรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมโรงเรียนควรรให้ครูมีอิสระในการแก้ไขปัญหาโดยใช้ ดุลยพินิจของตนเองด้วยเหตุผลที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
5. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนควรรให้ครูได้มีโอกาสกำหนด หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการนำเสนอผลสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา
6. ด้านการสื่อสารที่ดีโรงเรียนควรรให้ครูได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
2. ควรวิจัยรูปแบบการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในเชิงคุณภาพตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปีขึ้นไป



## บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กันยา สุวรรณแสง. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- เฉลิมชัย สมท่า. (2549). *การสร้างทีมงานผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ  
ครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ซัจจ์นันต์ ธรรมจินดา. (2551). *รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชัยวัฒน์ นนทะยะ โส. (2557). *รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- โคมยง โต้ะทอง. (2540). การทำงานเป็นทีม. *วารสารราชภัฏเพชรบุรี*, 7(1), 29-32.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซอร์เน็ท.
- ณัฐชยา สาลิมย์. (2558). *ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2554). *นวัตกรรมการศึกษา ชุดคู่มือการเขียนตำรา และหนังสือเรียน เพื่อพัฒนา  
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.  
กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- ทิลรัตน์ หนูปก. (2557). *การศึกษางานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองใบ สูดขารี. (2551). *ภาวะผู้นำ: กลไกกับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองประเสริฐ ใจตรง. (2550). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุกดาหาร*.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ทองสุข มาตย์คำมี. (2546). *การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- ธีระเดช รวิมงคล. (2555). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา มังวอ. (2547). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- นิภาพร นาราช. (2558). *การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร บุญมี. (2547). *การพัฒนาองค์การ.* มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์ สารคามเปเปอร์.
- ประสงค์ เกสรสุคนธ์. (2550). *การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ปริญญา ดันสกุล. (2555). *เรื่องของ TEAM กับลูกน้องที่นายต้องรู้.* กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม.
- พัชสิริ ชมพุก่า. (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: แมคกอน-ฮิล.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ ชาสงวน. (2557). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- มาลินี ชาวลาไพบูลย์. (2543). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไมตรี งามวงษ์วาน. (2549). *การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2545). *ความลับขององค์กร: พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์โสทรก. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิณีย์ สังข์รัมย์. (2540). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. *วารสารพัฒนาชุมชน*, 40(4), 32-36.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระบุของ: พี.เอส.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2540). *เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมพร ศิลลา. (2549). *การสร้างทีมงานของโรงเรียนชุมชนบ้านวังพิกุล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

- สายใจ ปรีดา. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2549). *การพัฒนาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2558). *แผนและนโยบาย*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สุรศักดิ์ ศรีฉรินทร์. (2546). *การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามธรรมชาติ ของผู้ช่วยบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสรี ลาขโรจน์. (2546). *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการสถานศึกษา หน่วยที่ 9*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ หลอดแก้ว. (2555). *การสร้างทีมงานของครู โรงเรียนเทศบาล1 (สถาวร) สังกัดเทศบาล เมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2544). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อังฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็น ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญชลี รัตนรุ่งโสภณ. (2547). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.) New York: Harper Collins.
- Decaro, J. J. (1976). Group management: The administrative team and supporting theory. *Dissertation Abstracts International*, 37(3), 1321.

- Francis, D., & Young, D. (1979). *Improving work groups: A practical manual for team building*. La Jolla, CA: University Associates.
- Katzenbach, J. R. (1997). The myth of the top management team. *Harvard Business Review*, 75(6), 82-91.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston, Mass: Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Nason, G. (1996). *Wavelet shrinkage by interpolation and cross-validation*. Retrieved from <https://www.stat.fi/isi99/proceedings/arkisto/varasto/naso0087.pdf>
- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stott, K., & Walker, A. (1995). *Teams: Teamwork and teambuilding*. Singapore: Simon & Schuster (Asia).
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2<sup>nd</sup> ed.). Great Britain: Billing and Son.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1981). *Organization development through teambuilding*. Hants: Gower.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

1. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
2. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
3. สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.933

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่แนบมาด้วย 1. เล่าโครงการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้  
นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายศิริชัย อ่อนอุบล รหัสนิติต 58920915

งานนิพนธ์เรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว

เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิติต  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581



(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.934

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ  
ดังรายนามต่อไปนี้

นายศิริชัย อ่อนอุบล รหัสนิสิต 58920915

งานนิพนธ์เรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.935

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

5 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายศิริชัย อ่อนอุบล รหัสนิต 58920915

งานนิพนธ์เรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง  
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. เพศ

( ) เพศชาย

( ) เพศหญิง

#### 2. วิทยฐานะ

( ) ไม่มีวิทยฐานะ

( ) ครูชำนาญการ

( ) ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

#### 3. ประสบการณ์การทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 5-10 ปีขึ้นไป

( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุดหรือทุกครั้ง

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมากหรือบ่อยครั้ง

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อยหรือบางครั้ง

ระดับ 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุดหรือไม่เคยเลย

ข้อ	การสร้างทีมงานของครู	ระดับปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนา โรงเรียน						
2.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา และเป้าหมาย ของโรงเรียนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ให้ตรงกัน						
3.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน						
4.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างเป็นระบบ						
5.	ครูมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนด						
6.	ครูมีส่วนร่วมในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาจาก กระบวนการในการทำงาน						
7.	ครูมีโอกาสปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ						

ข้อ	การสร้างทีมงานของครู	ระดับปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
8.	ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ครูมีโอกาสดมความคิด และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน						
9.	ครูได้รับความช่วยเหลือในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่						
10.	ครูให้ความสนใจในการประสานความคิดและใช้ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่องาน						
11.	ครูมีโอกาสปฎิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ และวัย						
12.	ครูมีบทบาทในการกระทำที่ประชุมยอมรับฟังความคิดเห็นที่ถูกต้องของเสียงส่วนน้อย						
13.	ครูได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตัดสินใจปัญหาอย่างเป็นธรรม						
14.	ครูมีบทบาทในการปรองดองให้คณะครูยอมรับความคิดเห็น และสามารถซึ่งกันและกัน						
	<b>ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</b>						
15.	ครูได้ร่วมประชุมรับฟังคำชี้แจงเพื่อรับทราบวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงาน						
16.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ						
17.	ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ						
18.	ครูได้รับการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนเอง						
19.	ครูได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของครูท่านอื่น ๆ						

ข้อ	การสร้างทีมงานของครู	ระดับปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
20.	ครูมีโอกาสตรวจสอบ และประเมินผลโครงการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ						
21.	ครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์						
22.	<b>ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม</b> ครูได้รับการกระจายอำนาจตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย						
23.	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงาน						
24.	ครูได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองในการแก้ปัญหาการทำงาน						
25.	ครูได้รับโอกาสผลักดันเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม						
26.	ครูได้รับโอกาสหาข้อยุติร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน						
27.	ครูกล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่เหมาะสม						
28.	ครูมีขวัญและกำลังใจต่อการพัฒนางานอย่างเหมาะสม						
29.	<b>ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</b> ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน						
30.	ครูได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน						
31.	ครูได้รับโอกาสกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
32.	ครูมีการนำเสนอผลสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา						

ข้อ	การสร้างทีมงานของครู	ระดับปฏิบัติ					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
33.	ครูเห็นความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมินผล						
34.	ครูนำเอาข้อมูลที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาสรุปผลตามความเป็นจริงเพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน						
35.	ครูมีการสร้างบรรยากาศในการประเมินผลให้เป็นไปอย่างอิสระ						
	<b>ด้านการสื่อสารที่ดี</b>						
36.	ครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ หรือที่เกี่ยวข้อง						
37.	ครูมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและหลายรูปแบบ						
38.	ครูมีการจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนให้เป็นที่ไปอย่างสะดวก และรวดเร็ว						
39.	ครูมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน						
40.	ครูนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร						
41.	ครูได้รับวารสารโรงเรียนเพื่อทราบข่าวประชาสัมพันธ์						
42.	ครูได้ติดตามข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตรงกัน						



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ โดยอิสระ

1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียน

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดปฏิบัติการปฏิบัติงานของโรงเรียน

อื่น ๆ.....  
.....  
.....

2. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการระดมความคิดและแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีการร่วมมือกันในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจาก การปฏิบัติงานในหน้าที่

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมในการยอมรับการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน

อื่น ๆ.....  
.....  
.....

### 3. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการทำงาน เพื่อความชัดเจนของงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์อย่างต่อเนื่อง

อื่น ๆ.....

.....

.....

### 4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลอย่างต่อเนื่อง

อื่น ๆ.....

.....

.....

## 5. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

- ผู้บริหารควรรีให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารควรรีให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหา
- ผู้บริหารควรรีให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- อื่น ๆ.....
- .....
- .....

## 6. ด้านการสื่อสารที่ดี

- ผู้บริหารควรรีให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารควรรีให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บริหารควรรีให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมวิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง
- อื่น ๆ.....
- .....
- .....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

#### ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล	ข้อ	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่				
	1	2	3				1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	31	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	32	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	33	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	34	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	35	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	36	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	37	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	38	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	39	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	40	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	41	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	42	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )
1	0.79	22	0.78
2	0.79	23	0.77
3	0.69	24	0.51
4	0.56	25	0.74
5	0.80	26	0.90
6	0.74	27	0.83
7	0.75	28	0.78
8	0.74	29	0.75
9	0.79	30	0.77
10	0.77	31	0.73
11	0.71	32	0.77
12	0.56	33	0.73
13	0.79	34	0.75
14	0.79	35	0.76
15	0.73	36	0.74
16	0.75	37	0.68
17	0.76	38	0.69
18	0.72	39	0.82
19	0.78	40	0.64
20	0.66	41	0.72
21	0.73	42	0.52

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .98

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายศิริชัย อ่อนอุบล
วัน เดือน ปีเกิด	23 กันยายน พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	84 หมู่ 16 ตำบลกุดตุ้ม อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านตลอด ตำบลพลูดาวหลวง อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	การศึกษาระดับบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2556	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา