

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2*
TEAMWORK COMPETENCIES OF TEACHERS IN PAK KRET NETWORK
GROUP UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 2

ณรงค์ สมพงษ์¹, กฤษฎา บุญยสิทธิ์² และ อำนาจ ศรีแสง³

Narong Sompong¹, Kritsada Bunyasith² and Amnard Sriseang³

¹⁻³มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: 640401320180@nmc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 226 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกนแล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ระดับชั้นเรียนเป็นชั้น และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

* Received 16 June 2024; Revised 19 July 2024; Accepted 25 August 2024

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู, สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the teamwork competencies of teachers in educational institutions in the Pak Kret network group. Under the jurisdiction of the Nonthaburi Primary Educational Service Area Office, Area 2 classified by education and experience work. The population were 226 teachers. The instrument of this quantitative study was questionnaire with the reliability of 0.97. Statistics used for data analysis included frequency distribution percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Scheffe's method.

The research results revealed that:

1. teamwork competencies of schoolteacher in Pak Kret Network Group were at a high level.

2. Teachers with different education and work experience teamwork competencies of teachers in Pak Kret Network Group under the jurisdiction of Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2 both overall and each aspect were not different at the level of 0.5

Keywords: Teamwork Competencies, Pak Kret Network Group

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุไว้ในหมวดที่ 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและสถานศึกษาอาชีวศึกษา อาจมีกรรมการเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหากพิจารณาทั้ง 2 มาตราดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553: 14-15)

การบริหารจัดการของสถานศึกษาจึงเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจ ในรูปแบบของการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจะถูกนำมาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผล ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน และจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (อัจฉรา ชวนะวงศ์, 2553: 2) การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นการบริการด้านสาธารณะ ไม่มุ่งผลประโยชน์ตอบแทนกำไรอย่างธุรกิจอย่างอื่น แต่เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน สังคม ประเทศชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในการพัฒนานักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของ

ชาติ ดังนั้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สมาชิกจึงต้องทำงานร่วมกันหลายๆ คน ตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล เรียกว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการทำงานของคนหลายๆ คนที่ร่วมกันทำงานโดยทุกคนมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถทำให้งานนั้นสำเร็จลงได้ ส่วนจะออกมาดีหรือไม่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำทีมงาน (บุญชัย โกสนธนากุล, 2549: 19)

การจัดการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลนั้นต้องมีการพัฒนาครูเนื่องจากครูจะมีความพร้อมหรือวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการจัดการเรียนรู้ที่ครูจะต้องคำนึงถึงความต้องการของจิตวิทยาการเรียนรู้กับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงานให้สูงขึ้นปัจจุบันจึงมีหลายหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการอบรมด้านแนวทางปฏิบัติและมีการพัฒนาครูในหลายวิธีการซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้นำทางการศึกษา คือ การที่ครูภายในโรงเรียนได้รับการพัฒนาแล้วทุกอย่างก็จะพัฒนาง่ายขึ้นขณะเดียวกันการพัฒนาครูจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เช่น การวางแผนอบรมตามความถนัดของครูเพื่อเน้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล การส่งเสริมความรู้และทักษะที่แก่ครูตามความถนัดและความสนใจและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียน เป็นต้น (สุสิทธิ์ ใช้ปัญญา, 2550:2)

ในส่วนองค์การทางการศึกษามีการพัฒนาครูโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Approach) ทำให้ครูได้รู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติตนจนเกิดผลสำเร็จแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549ข: 2) การกำหนดสมรรถนะครูทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) จึงมีความสำคัญเนื่องจากสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักของครูที่สำคัญ ประการหนึ่งคือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงานในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เสริมแรง ให้กำลังใจ ปรับตัว และแสดงบทบาทผู้นำอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549ก: 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 28) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนเป็นการทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจ เรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2550: 62-64) และจากการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัยของ นพภัสสร โกสินทร์จิตต์ (2548: 1) พบว่า การดำเนินงานภายในองค์กรถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็อาจทำให้องค์กรนั้นขาดความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานกันอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม เพราะ นอกจากความคุ้นเคยในระบบงานแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีจนละเลยบุคลากรภายในองค์กร ผิดกับบุคลากรมีค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม ที่ให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัว ทำให้ไม่ได้พัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน การพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม เพราะไม่มีงานใดที่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนๆ เดียวได้จำเป็นต้องพึ่งพาคณะบุคคลหรือทีมงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 (2560: 3-4) มีนโยบายการจัดการศึกษาผู้เรียนทุกระดับมีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับค่านิยมหลัก 12 ประการเหมาะสมตามช่วงวัย ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ร่วมกันพัฒนาการศึกษาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมสำคัญในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา แต่ยังคงต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบปัญหาจากการบริหารงาน คือ บุคลากรในสถานศึกษามีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายงานนอกเหนือจากการสอน บุคลากรมองเห็นเป้าหมาย ทิศทางไม่ตรงกัน มีการแบ่งกลุ่ม แบ่งฝ่ายขาดความไว้วางใจ มีความหวาดระแวงต่อกัน การสื่อสารข้อมูลข่าวสารจากระดับบริหารไปไม่ถึงระดับปฏิบัติการในบางครั้ง บางเรื่องทำให้ประสิทธิภาพของงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ ผลกระทบจากปัญหาต่างๆ ที่สถานศึกษาได้รับส่งผลต่อการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้า ปัญหาดังกล่าวนี้เป็นผลสะท้อนโดยตรงของกระบวนการบริหารจัดการและสมรรถนะของครูที่ขาด

ความร่วมมือ ขาดความสามัคคี ขาดการทำงานที่เป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน คือ การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ตามแนว ความคิดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม และด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนครู 547 คน จาก 18 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 226 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970:608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้น (Strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม และด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผล

สำเร็จ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert Scales) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดจุดมุ่งหมาย และนิยามปฏิบัติการ ในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามข้อเสนอนแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.08 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขนำไปทดลองใช้ (try-out) กับครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานีถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 และนำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถาม 30 วันทำการ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานะภาพของครูได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 11)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis Variance : ANOVA) และการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน (n = 226)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.06	0.72	มาก	1
2. ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	4.05	0.70	มาก	2
3. ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	4.00	0.69	มาก	4
4. ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	4.03	0.71	มาก	3
รวม	4.03	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทดสอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน (n = 226)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=134)		(n=92)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.01	0.76	4.02	0.78	0.063	0.950
2. การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	4.04	0.70	3.99	0.75	0.488	0.626
3. การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	3.95	0.72	3.97	0.74	0.132	0.895
4. ความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	4.03	0.69	3.99	0.77	0.458	0.648
รวม	4.01	0.69	3.99	0.75	0.190	0.850

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 226)

สมรรถนะ การทำงาน เป็นทีม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การให้ความร่วมมือ ในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.417	2	2.709	5.370*	0.005
	ภายในกลุ่ม	112.488	223	0.504		
	รวม	117.905	225			
2. การประสานความ ร่วมมือของสมาชิกใน ทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.833	2	1.916	4.066*	0.018
	ภายในกลุ่ม	105.102	223	0.471		
	รวม	108.935	225			
3. การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.924	2	1.462	3.117*	0.046
	ภายในกลุ่ม	104.603	223	0.469		
	รวม	107.527	225			
4. ความสามารถนำทีม ให้ปฏิบัติภารกิจให้ ได้ผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	2.111	2	1.056	2.105	0.124
	ภายในกลุ่ม	111.858	223	0.502		
	รวม	113.969	225			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.455	2	1.728	3.775*	0.024
	ภายในกลุ่ม	102.050	223	0.458		
	รวม	105.505	225			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กร การทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ ผู้นำทีม และสมาชิกในทีม โดยผู้นำทีมต้องสร้างการยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ และมีการตรวจสอบการดำเนินงานและปรับกระบวนการให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา อินทโชติ (2555: 95-102) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกริงศรีต (2553: 52-56) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553: 61-65) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2553: 72-75) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความเต็มใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา กล่าวถึงเพื่อนร่วมทีมในเชิงสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ ทรวงวุฒิ ทาระสา (2549: 29) กล่าวว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกัน แก้ปัญหา มีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกันมีความเห็น ร่วมกันมุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557: 90-95) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูรักษามิตรภาพอันดีต่อเพื่อนร่วมทีม มีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมทีม และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนิกร สมทรัพย์ (2550: 66) กล่าวว่า การประสานความร่วมมือในทีมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมกันทำงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนด โดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมทีมอย่างอิสระ ร่วมกันทำกิจกรรมด้วยความพร้อมเพรียง และทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553: 43-44) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม

ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู แสดงความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมทีมในโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ มีความห่วงใย และเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมทีม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมทีมอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553:6) กำหนดไว้ว่า การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557: 90-95) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครู พยายามไกล่เกลี่ยเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น พยายามควบคุมอารมณ์เมื่อมีความขัดแย้ง มีความสามารถในการพูดและสื่อสารได้ชัดเจน และพยายามเร่งรัดการทำงานให้เสร็จทันเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ บาลัน (2551: 72) กล่าวว่าความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ เป็นความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรม สามารถที่จะสอนทีมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สร้างทีมงานโดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกในทีม กระตุ้นให้สมาชิกในทีมงาน การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม แสดงความจริงใจ โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นภา แสงเทพ (2556: 67-68) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

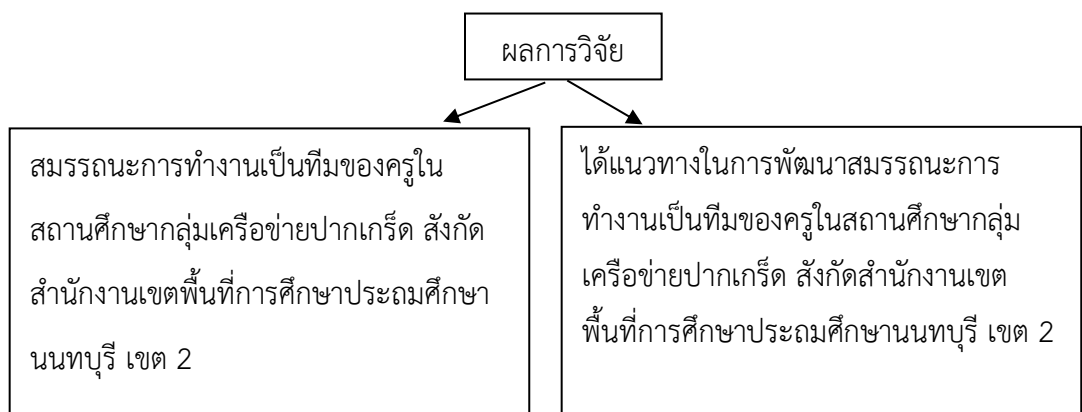
2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ และหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้ครูที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกันรับรู้ มีความคิดเห็น และมองบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจัดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยการสื่อสารที่เปิดเผยเข้าใจ ตรงกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความสามัคคีนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันของ สถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553: 78-82) ได้ศึกษาการทำงาน เป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจโพธิ์ (2556: 95-96) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อ บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานความร่วมมือของสมาชิกใน ทีม และการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานก่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ครูทุกคนได้รับ ประสบการณ์การทำงานไม่เท่าเทียมกัน ผู้มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้และปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จได้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ลภัส ถ้วย

อิม (2553: 78-82) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา อินทโชติ (2555: 65-70) ได้ศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ปรากฏผลดังนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายปากเกร็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมทีม และควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมทีม

2. ด้านการประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน และควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ และไว้วางใจในความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมทีม และควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม

4. ด้านความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้ครูพยายามทำให้สมาชิกมีความสบายใจในการทำงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และขอให้สมาชิกปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ตกลงกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยใช้แนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ เพื่อศึกษาตัวแปรที่แตกต่างจากงานวิจัยฉบับนี้

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549ก). สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2549ข). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551.

กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

_____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สภาลาดพร้าว.

กานต์นภา แสงเทพ. (2556). สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาใน

จังหวัดเพชรบูรณ์. ใน ปริญญาณิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชัย โกศลธนากุล. (2549). กลยุทธ์การสร้างทีมเวิร์คสู่ความสำเร็จ. ใน สำนักเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรีสาร, 14(4), 15-20.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ชลีพร ใช้ปัญญา. (2550). สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียน

ประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญาณิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ใน ปริญญาณิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประจวบ แจโพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต้อบเทาผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. (2560). ข้อมูลสารสนเทศ ปี 2560. เข้าถึงได้จาก: <http://www.nonedu2>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2550). หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสายงานการสอน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. ใน งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ชวนะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อินทรา อินทโชติ. (2555). การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. ใน ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.