

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

Developing Effective Teamwork in Primary Schools under Chainat Primary Educational Service Area Office

อรณี ม่วงศักดิ์¹, ผศ.ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ²

Oranee Muangsak¹, Asst. Prof. Dr. Saksit Khattiyasuwan²

สังกัดคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์

Abstract

The research on "Developing Effective Teams in Primary Schools under the Office of Chai Nat Primary Educational Service Area" aimed to study and compare the development of effective teams in primary schools under the Office of Chai Nat Primary Educational Service Area, classified by school size. The study population consisted of teachers in primary schools under the Office of Chai Nat Primary Educational Service Area in the academic year 2024. The sample was selected using proportional stratified random sampling. The sample size of 320 respondents was determined using the Taro Yamane formula (Yamane, 1970: 886–887). The statistics employed for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and LSD pairwise comparison.

The research findings revealed that: 1. Most respondents were female, held a bachelor's degree, had 6–10 years of work experience, and worked in small-sized schools.

2. The overall level of effective team development in primary schools under the Office of Chai Nat Primary Educational Service Area was rated at a high level. Considering each aspect separately, all aspects were rated at a high level, ranked from highest to lowest mean as follows: communication, coordination, creativity, continuous improvement, and cooperation.

3. The comparison of effective team development classified by general characteristics of teachers showed that: Gender: Overall and most aspects did not differ significantly, except for communication and cooperation, which differed significantly at the 0.05 level. Educational level: Overall did not differ significantly, but all individual aspects differed significantly at the 0.05 level. Work experience: Overall and most aspects differed significantly at the 0.05 level, except for coordination, creativity, and continuous improvement, which showed no significant differences.

School size: Overall and most aspects differed significantly at the 0.05 level, except for continuous improvement, which showed no significant difference.

Keywords: team building; efficiency

บทคัดย่อ (18pt)

การวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

ผลการวิจัย พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก

2. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการร่วมมือ

3. ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของครู พบว่า เพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : การสร้างทีมงาน; ประสิทธิภาพ

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมปฏิรูประบบครู อาจารย์ มุ่งเน้นให้มีการยกระดับของวิชาชีพครูการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครูและบุคลากรได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยแบ่ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อความเป็นอิสระคล่องตัว สะดวก รวดเร็วสามารถตัดสินใจการบริหารงานเองได้ด้วยตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 24) การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความ

เข้าอันดีต่อกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร ระหว่างบุคคลโดยสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน และประเมินร่วมกันเพื่อบรรลุสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เพ้าอาจ. 2559: 1)

ปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เกิดความเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯลฯ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ เนื่องจาก การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ มนุษย์จะสามารถพัฒนาความรู้ สติปัญญาให้เป็นคนเก่ง คน ดี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวใน มาตรา 22 ไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมี ความสำคัญสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็ม ศักยภาพ (Ministry of Education. 2010)

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จคือ การเพิ่มผลิตภาพขององค์กร จากตัวบุคคลกร ซึ่ง บุคลากรหรือตัวปฏิบัติงานย่อมถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักขององค์การที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการพัฒนางานขององค์การท่ามกลางปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น บางครั้ง บุคคลไม่มีอำนาจหน้าที่หรือบทบาท เพียงพอที่จะไปแก้ไขหรือขจัดสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นได้โดยตรง เช่น การ จัดสรรงบประมาณ จากรัฐ การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น หากบุคคลใดอยู่ในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สิ่งที่บุคคลนั้นจะทำได้เพื่อให้ การ ปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถดำรงอยู่ได้ คือ การร่วมมือกันบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่เดิมให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและคุณค่าในตัว บุคลากร ให้บุคลากรเกิดความตระหนักใน บทบาทหน้าที่ของตนต่อองค์การ สามารถปรับตัวได้ทันและปฏิบัติงานได้ในทุกสภาวะการณ์ตามที่ศักยภาพที่องค์การมี อยู่ (มณีรัตนา โนนหัวรอ. 2562: 44 – 52)

การสร้างทีมงานก็เป็นแนวคิดทางด้านการบริหารที่ได้รับการสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของ ผู้บริหารยุคโลกาภิ วัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่า ความสำเร็จในงานนั้นมีได้เกิดจาก สมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรเพียงลำพัง แต่เกิดจากพลังและคุณภาพของความร่วมมือรวมถึงการประสานงานของ ทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การกิจที่สำคัญ ด้านหนึ่งของผู้บริหารในการกิจหลาย ๆ ด้านทางการบริหารก็คือการ สร้างทีมงาน ซึ่งเป็นภารกิจที่ ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับภารกิจอื่น ๆ คือ ผู้บริหารจะต้องสามารถทำให้แต่ละคนในทีมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน จะต้องทำให้แต่ละคนเข้าใจ หน่วยงาน เข้าใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เข้าใจถึงเพื่อนร่วมงานและขอข่ายการบังคับบัญชาภายใน ทีมงานของตน สามารถร่วมกัน แก้ปัญหาและช่วยเหลือกันและกันได้ การสร้างทีมงานเป็นลักษณะ หนึ่งของการพัฒนาหน่วยงานหรือพัฒนาองค์การ (วรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. 2560: 34)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ทั้งนี้เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (18pt)

1. เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามแนวคิดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ของโรมิก (Romig, 1996: 74) ประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งมีขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร 2. ด้านการร่วมมือ 3. ด้านการประสานงาน 4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนและครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,406 คน (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท).

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ปีการศึกษา 2567

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

วรศรา บุญธรรม (2560: 34) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อาศัยความร่วมมือกันของสมาชิกภายในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

นิพนธ์ลดา ปานเย็น (2560: 12) สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินการของบุคลากรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561: 26) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณประจำปี เพื่อดำเนินการ

พัฒนาสถานศึกษาตามเป้าหมายของกระทรวงการศึกษาก็ทำได้วางไว้ นำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าพจัญญ์ และลัมมา รณิธย์ (ธีรวดี ยิ่งมี. 2562: 56; อ้างอิงจาก ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าพจัญญ์ และลัมมา รณิธย์. 2546: 5) กล่าวว่า เมื่อพิจารณาภารกิจของโรงเรียนแล้วจะเห็นว่าโรงเรียนมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหารซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะสามารถนำโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้

ศิริพงษ์ เศาภายน (ธีรวดี ยิ่งมี. 2562: 56; อ้างอิงจาก ศิริพงษ์ เศาภายน. 2548: 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

กิตติ คุณสมบัติ (2556: 12) ได้กล่าวว่า กระบวนการศึกษา หมายถึง วิธีการหรือเทคนิคที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการปฏิบัติการกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยใช้กระบวนการบริหารที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การวางแผนการ จัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมงาน และการจัดคนลงสู่งาน

คุนส์ และโอ ดอนเนล (Koontz & O'Donnell. 1972) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารที่ดี ผู้บริหารองค์การต้องมีขั้นตอนการทำงาน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลการจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยการนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ
2. การจูงใจ (Motivating) จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ยังหมายถึง การอำนวยการ (Directive) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)
3. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานที่รวบรวมบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมาทำงานร่วมกัน ด้วยคุณสมบัติที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ เพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้า และพัฒนาการเป็นอยู่ประชาชนในประเทศ มุ่งที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการ 4 ด้าน 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การจูงใจ 4) การควบคุม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดศึกษาธิการจังหวัดชัยนาท มีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมดังต่อไปนี้

ชุนวัฒน์ ปุ่งบางกระติ (2558) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดผลงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียว ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมรวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560: 21) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือ และประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานในองค์กรที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็น กระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำ กลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอการทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check – List) ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) บทบาทการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางสร้างเครื่องมือของ ลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 73; 5) ดำเนินการปรับประเด็นของแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่กลุ่มครูภายหลังจากการนำไปทดลองใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรัชต์ภาคย์ เสนอต่อผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

2. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและที่แจกแบบสอบถามให้ไป

3. ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้วหนึ่งสัปดาห์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลลงรหัส จำนวน 320 ฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน คำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบการบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านทั้ง 5 ด้าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปล ความหมายของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมและรายด้าน

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	ผลการประเมิน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.26	.379	มาก
ด้านการร่วมมือ	4.17	.287	มาก
ด้านการประสานงาน	4.25	.284	มาก
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.23	.274	มาก
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.20	.309	มาก
รวม	4.22	.168	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=.168) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= .379) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= .284) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมมือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= .287)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(N = 143)		(N = 161)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.22	.463	4.29	.281	19.254*	.000
2. ด้านการร่วมมือ	4.11	.319	4.23	.244	7.978*	.005
3. ด้านการประสานงาน	4.28	.285	4.22	.280	.555	.457
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.29	.283	4.18	.256	1.618	.204
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.21	.307	4.19	.312	.605	.437

จากตารางที่ 2 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จากผลการวิจัย พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสร้างความคุ้นเคย และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอยู่เสมอ อีกทั้งโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครู มีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง สร้างปฏิสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย และโรงเรียนมีวิธีการควบคุมและสั่งงาน โดยนำสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่วสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรรา อุ่มสิน (2560: 45) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการประสานงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษา มีการจัดประชุมครูเป็นประจำทุกเดือน และโรงเรียนมีการมอบหมายให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง การประชุมทุกครั้งมีการร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน และมีการส่งเสริม

ครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเหมาะสม โดยการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน มีการส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานเหมาะสม และมีการส่งเสริมการประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน มีบรรยากาศการทำงานที่พึงพาอาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศษรา อุ่มสิน (2560: 45) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษาที่มีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน พร้อมส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่ มีทักษะการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจการทำงานเป็นทีม

1.4 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการสร้างบรรยากาศความกระตือรือร้นและเห็นความสำคัญของการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สร้างแบบอย่างที่ดีของความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่อย่างสม่ำเสมอและตลอดเวลา อีกทั้งโรงเรียนยังมีการมอบหมายให้ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษามาถ่ายทอดให้กับครูเพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพงาน ส่งเสริมให้ครูมีการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

1.5 ด้านการร่วมมือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน สามารถค้นหาคำปรึกษาในการทำงานของครูและสนับสนุนการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ การยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันได้เป็นอย่างดี มีการสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาของการแบ่งปัน เช่น การให้คำปรึกษาคำแนะนำ ชื่นชมกันและกันให้กำลังใจกันในการทำงาน เชื่อมมั่นในตัวครูในการทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง สอดคล้องกับวิจัยของ อริศษรา อุ่มสิน (2560: 45) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริชัย อ่อนอุบล (2560: 23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ และวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ ศรสวรรค์ สุขสนาน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2560: 63) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับวิจัยของ ศิริชัย อ่อนอุบล (2560: 23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา บุญธรรม (2560: 32) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา อุ่มสิน (2560: 45) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผล

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ และร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.69 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 78.13 รองลงมา คือ ปฏิบัติงานที่โรงเรียนที่มีขนาดกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวม พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$,

S.D.=.168) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= .379) รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= .284) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมมือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= .287)

ข้อเสนอแนะ

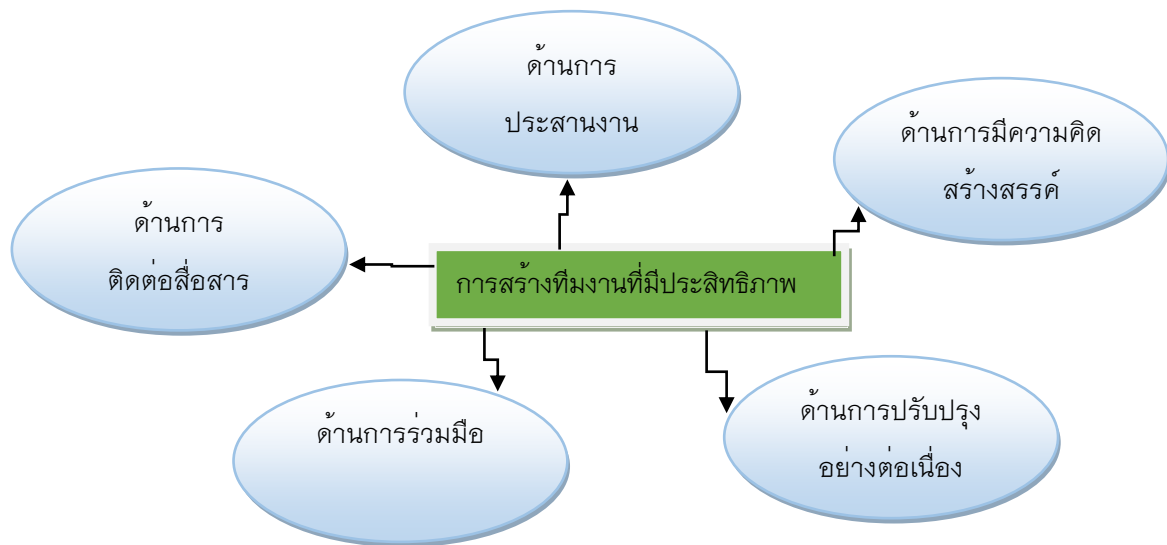
จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น โรงเรียนควรมีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการประชุมครูประจำทุก ๆ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ได้ชี้แจงรายละเอียดข้อสงสัยซึ่งกันและกัน โดยใช้ภาษาชัดเจน หรือครูสามารถสอบถามได้โดยตรง ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร
2. ด้านการร่วมมือ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการบริหารจัดการโดยการบริหารโรงเรียนควรเป็นการบริหารจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อให้ครูมีแนวคิดที่หลากหลายและมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน
3. ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการประสานงานเป็นลำดับขั้นระหว่างหน่วยงาน ลำดับขั้นผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจนตรงไปตรงมา มีความหมายในเนื้อหาภาษาที่ใช้ โดยแนะนำวิธีการทันทีที่พบปัญหาในการประสานงาน ไม่ควรปล่อยให้ปัญหานั้นมีเวลาระยะนาน
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนได้นำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออกทางความคิด ไม่วางกรอบความคิดในการทำงานจนรู้สึกยึดอัดมากเกินไป
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น โรงเรียนควรมีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบผลงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้นจึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
2. ควรศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นอย่างไร
3. ควรศึกษาทักษะภาวะผู้นำและการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

องค์ความรู้ใหม่



จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการร่วมมือ

References

- กมลพรรณ พัฒนา. (2552). **แนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกรณ์ ไชยสาร. (2557). **การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2544). **การจัดการและการพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรูญ เก้าเอี้ยน. (2557). **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ**. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จำนงค์ ศิลารินทร์. (2550). **สภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- แจ่มใส กรมรินทร์. (2556). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชุนวัฒน์ ปุณฺณการะดี. (2558). **แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวความคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรวิทย์ ไพรหมหานิช. (2566). **การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC : Index of item Objective Congruence) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Microsoft Excel)**. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ธนพัชร สมใจ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการทำงานเป็นทีมกับโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นงศราญ ศรีเมือง. (2556). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. นนทบุรี: ดิเรกสาร.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2550). **การพัฒนาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- นรินทร์ องค์อินทร์ และธนิกันต์ มาพะศิริานนท์. (2549). **การจัดการความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นันทิญา พงมี. (2554). **การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตยา ปัญญาประดิษฐ์. (2556). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสงค์ เกสรสุคนธ์. (2550). **การสร้างทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดินแดน.
- ประสิทธิ์ เมืองไธสง. (2543). **การสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราณี กรุพินทาร์ักษ์. (2549). **แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระสกล ฐานธมโม. (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัลวิพัญญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). **การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม. มกราคม-เมษายน 2(1).
- มัลลิกา วิชชุกรังสรรค์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมือง **ชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารศรี สุธานี. (2545). การสร้างทีมงาน : กรณีสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 1(3). 2-4.
- รัตกัณฑ์ ฤทธิ์เจริญ. (2553). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี วีระวัฒน์โสภณ. (2547). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **สระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลดาวลัย พุทธิวัชร. (2560). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลำเทียน เพ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมหมาย เทศขำ. (2554). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัมมนา สิมมู่. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา **ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. สืบค้นจาก <https://www.stkc.go.th/sites/default/files/ebook/1643253418.pdf> เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2567.
- สุมิตรา ทับทิม. (2554). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Austin, A E., & Baldwin, G. B. (1991). **Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching**. Washington: School of Education and Human Development.
- Campbell, B. J. (1979). **Understanding Information System Foundation for Control**. New Delhi, India: Prentice-Hall of India.
- Cronbach, Lee J. (1978). **Essential of psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Davis, F. D. (1998). **Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology**. Singapore: McGraw-Hill.
- Delaney. (2000). **Parent Participation in District-level curriculum Decision-Making: A Year in The Life of a School District**. ProQuest Digital Dissertations.
- Donnellon, A. (2006). **Leading teams: expert solutions to everyday challenges**. Harvard Business School Press.
- Johnson, D. W., and Johnson, F. P. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill (8 ed.)**. Boston: Allyn and Bacon.
- Katzenbach, J. R. (1997). **The myth of the Top Management Team (Performance issue in work)**. Harvard Business Review, 2(4): 34-54.
- Likert, R. (1976). **New Patterns of Management**. New York: MG Graw-Hill.
- Luecke, R. (2004). **Harvard Business Essentials: Creating teams with an edge: The complete skill set to build powerful and influential teams**. Rutgers University Press.
- McGregor, D. & Burvis. (1970). **Team leadership in action**. Saint Louise: The C. Mos.
- Nelson, D.L., & Quick, J. C. (1997). **Organizational Behavior: Foundations Realities, and Challenges**. New York: West Publishing.