

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

Developing Teachers' Team Work Enhance Program under Khon Kaen Primary
Educational Service Area Office 4

พีรดา มุงคุณ¹, เหมมิณูช ธนปัทมมีณ²
Peerada Mungkun¹, Hemmin Thanapatmeemanee²
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2562
Email : Peerada-1991@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำนวน 322 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

¹นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹Graduate Student. Master of Education (Educational Administration and Development). Mahasarakham University, Thailand.

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²Faculty of Education, Mahasarakham University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 24 เมษายน 2563; แก้ไขบทความ: 26 พฤษภาคม 2563; ตอบรับการตีพิมพ์: 27 พฤษภาคม 2563

Received: April 24, 2020; Revised: May 26, 2020; Accepted: May 27, 2020

ผลการวิจัยพบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. โปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1)ความสำคัญของโปรแกรม 2)วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3)โครงสร้างของโปรแกรม 4)วิธีดำเนินการพัฒนา 5)เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม และ 6)การประเมินผล

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาโปรแกรม 2. โปรแกรมเสริมสร้าง 3. การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study current conditions and desirable conditions of teachers' team work under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4, 2) to developing the teachers' team work enhance program under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. This research had 2 phases; Phase 1 to study current conditions and desirable conditions of teachers' team work under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4. The samples group consisted of 322 directors and teachers selected by multi-stage sampling. Phase 2 to developing the teachers' team work enhance program under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4, program assessed by 7 luminaries selected by purposive sampling. Research instrument were questionnaire, interviews and assessment form. The statistics used for analyzing data were percentage, mean and standard deviation.

The result of research were found: 1. The current conditions of teachers' team work under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 overall were at high levels and the desirable conditions overall were at highest levels. 2. The teachers' team work enhance program under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 consisted 6 components were as follows 1) The importance of program 2) Program objectives 3) Program structure 4) Development methods 5) Content and essence of the program and 6) Evaluation.

Keywords : 1. Program Development 2. Enhance Program 3. Team Work

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ (Coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับ ทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่และโรงเรียน รวมไปถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่นๆภายนอกอีกด้วย เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชนโดยเมื่อถึงระดับพื้นที่และโรงเรียน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนจะมีบทบาทสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 39-40)

ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุดจากการทดสอบระดับนานาชาติประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงจะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่าขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า (Hanushek and Rivkin, 2010 : 267) และการจัดการศึกษาไม่สามารถทำลำพังเพียงคนเดียวได้จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจประสานร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐภาคเอกชนภาควิชาการต่างก็พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรให้มีรูปแบบวิธีการทำงานเป็นทีมแทนที่จะมุ่งบุคคลเพียงคนเดียวเพราะการทำงานเป็นกลุ่มช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์การได้มากกว่าการทำงานเป็นทีมจึงเกิดเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กรต้องการจากพนักงานทุกคนทุกระดับเพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดการสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง (สุนันทา เลานันทน์, 2549 : 13) การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของครู เป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเห็นการทำงานของผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่ต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สมองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาครูทั้งระบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูส่วนใหญ่จะเน้นด้านผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง แต่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมยังไม่ค่อยมีการศึกษาและพัฒนามากนัก การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศจึงจะต้องให้

ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 4)

ทีมงานที่มีประสิทธิผลจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งในเชิงผลผลิตและบริการหรือประโยชน์ในด้านเจตคติ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สร้างขวัญสร้างกำลังใจในการทำงานของสมาชิก ทำให้บุคลากรปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานร่วมกันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรกลุ่ม และบุคคลการทำงานเป็นทีมไม่ใช่เพียงแค่เป็นการรวมตัวของคนจากที่ต่างๆเพื่อเข้ากลุ่มทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้นแต่ต้องมีการก่อตั้งส่งเสริมและพัฒนาเสมอเพื่อให้สมาชิกและทีมงานมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานโดยผู้บริหารจะต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการสร้างสรรค์และสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งและมีกลไกการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการบรรลุเป้าหมายองค์กรซึ่งจะต้องผ่านขั้นตอนการสร้างและพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพื้นฐานที่ถูกต้อง (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553 : 65)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ได้นำเสนอผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 รวมความสามารถ 3 ด้าน เฉลี่ยลดจ้อยละ 0.39 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน(O-NET) ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาพรวมผลการทดสอบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยลดจ้อยละ 2.17 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพผู้เรียน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, 2562 : 12) ผลงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การทำงานของครูยังต้องการได้รับการส่งเสริมให้มีความทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงาน ofครูในลักษณะของทีม และนำผลวิจัยที่ได้มาปรับปรุงเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการกำหนดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สำหรับผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อทราบข้อมูลสภาพการทำงานเป็นทีมในปัจจุบัน และทราบความต้องการพัฒนาขององค์กรด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 สำหรับผู้บริหาร ผู้สนใจ และหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานของตนเองต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ มีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวนโรงเรียน 175 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 155 คน และครู จำนวน 1,793 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,948 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 322 คน โดยมีขั้นตอนกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีการของ Likert ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและฝากผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาครูในการทำงานเป็นทีมจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง

2.1.1 กลุ่มผู้ให้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนละ 2 คน รวม 6 คน

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีมแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลทำการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ทำหน้าที่ยืนยันความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการแบบเติมคำ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบประเมิน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ประเมิน ตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม

ของครูในสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1)ด้านการมีส่วนร่วม 2)ด้านความสัมพันธ์ภายใน-ภายนอก 3)ด้านการติดต่อสื่อสาร 4)ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 5)ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1)ด้านการมีส่วนร่วม 2)ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3)ด้านความสัมพันธ์ภายใน-ภายนอก 4)ด้านการติดต่อสื่อสาร 5)ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

5.2 โปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1)ความสำคัญของโปรแกรม 2)วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3)โครงสร้างของโปรแกรม ระยะเวลาการพัฒนา 126 ชั่วโมง 4)วิธีดำเนินการพัฒนา มีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินผล 5) เนื้อหา และสาระสำคัญของโปรแกรมประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกันหน่วยการเรียนรู้ 2 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การมีส่วนร่วมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความสัมพันธ์ภายใน-ภายนอก หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การติดต่อสื่อสาร กระบวนการพัฒนาทีมงานโดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและการนิเทศ ภายใน 6)การประเมินผล

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของสภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่าสอดคล้องกัน คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ยังมีช่องว่างระหว่างผู้นำทีม และสมาชิกของทีม ในเรื่องการตัดสินใจ กล่าวคือ มีการมอบหมายงานแต่ไม่ได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้ ในการปฏิบัติงานให้สมาชิกจึงรอคำสั่งจากผู้มีอำนาจเนื่องจากกลัวว่าจะพลาด กลัวว่าไม่ถูกใจ ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็นสอดคล้องกับปราณี กุรุพินทาร์ักษ์ (2549 : 38) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากโดยเฉพาะลักษณะการทำงานเป็นทีมสมาชิกต้องมีเจตนาที่ดี และตั้งใจทำงานร่วมกัน ในระดับมากที่สุดภาพรวมทัศนคติของบุคลากรต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม พบว่ามีปัญหาในระดับปานกลางโดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการองค์กร คือ หน่วยงานไม่มีการสร้าง

ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม ด้านการไม่มีนโยบายที่แน่นอนพบว่า หน่วยงานมีนโยบายการทำงานเป็นทีมไม่ชัดเจน ส่วนปัญหาจากการดำเนินงานของหน่วยงาน คือ การขาดการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของทีมงาน ควรส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม ควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำในเรื่องการชี้แนะและการตัดสินใจ

6.2 โปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1)ความสำคัญของโปรแกรม 2)วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3)โครงสร้างของโปรแกรม ระยะเวลาการพัฒนา 126 ชั่วโมง 4)วิธีดำเนินการพัฒนา มีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 ขั้นประเมินผล 5)เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรมประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หน่วยการเรียนรู้ 2 ภาวะผู้นำที่เหมาะสมหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การมีส่วนร่วมหน่วยการเรียนรู้ที่ 4 ความสัมพันธ์ภายใน-ภายนอก หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 การติดต่อสื่อสาร กระบวนการพัฒนาทีมงานโดยมีวิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมและการนิเทศภายใน 6)การประเมินผลที่ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยยึดตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 44) ที่ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึงระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในการพัฒนาโปรแกรมครั้งนี้ เพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูในด้าน 1)ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2)ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมด้านการไว้วางใจ 3)ด้านการมีส่วนร่วม 4)ด้านความสัมพันธ์ภายใน-ภายนอก 5)ด้านการติดต่อสื่อสารด้านความสมดุลในบทบาท นอกจากนี้ยังดำเนินการสร้างโปรแกรมตามแนวคิดของ Barr&Keating (1990 : 12) ที่อธิบายขั้นต่างๆ ของการสร้างโปรแกรมว่า เริ่มด้วยขั้นการประเมินซึ่งเป็นการประเมินความต้องการ ขั้นที่ 2 ขั้นการวางแผนด้วยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ขั้นที่ 4 ประเมินหลังการปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่าโปรแกรมสร้างขึ้นตามแนวคิดที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมและขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 ส่วน จึงได้ดำเนินการสร้างโปรแกรมที่ประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญของโปรแกรมวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม แนวการจัดกิจกรรม เทคนิคและเครื่องมือและการประเมินผล (ปริญญา มีสุข, 2552 : 7) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประโยชน์คล้ายลักษณะ (2555 : 6) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่ต้องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการในมิติเกี่ยวกับ การกำหนด

เป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจและการยอมรับนับถือโดยความต้องการในด้านวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมต้องการในลักษณะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการฝึกอบรมการฝึกงานและการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

2)รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาและคู่มือการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมการวัด และประเมินผล การฝึกอบรม

3)รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ซึ่งได้รับการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ปฏิบัติในลักษณะเห็นชอบถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และความถูกต้องครบคลุมในระดับมาก

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 จากผลการวิจัยด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความต้องการสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ภายใน- ภายนอก ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีแผนการดำเนินงาน กำหนดนโยบายการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

7.1.2 หน่วยงานต้นสังกัด ควรพิจารณาการฝึกอบรมโดยจัดส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรม ร่วมสัมมนา จัดประชุม เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาการทำงานเป็นทีมของตนเองอยู่เสมอ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่เหมาะสมให้มีประสิทธิภาพและเด็ดขาด เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาโปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

7.3.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.

ปริญญา มีสุข. (2552). **ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2555). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปราณี กุรุพินทาร์ักษ์. (2549). **แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เลานันท์. (2549). **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : แอนด์เมคสติกเกอร์แอนดีตีไซน์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562**.
ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Barr, M. J. and Keating, L. A.. (1990). **Developing Effective Student Services Program**. San Francisco, CA : Jossey Bass.

Hanushek, Eric A. and Rivkin, Steven G. (2010). Generalizations about Using Value-Added Measures of Teacher Quality. **American Economic Review**. 100(2). 267–271.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากอาจารย์ ดร.เหมมัญช์ ธนปัทม์มีมณี อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่งผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิ คณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนต้นแบบ และขอบูชาพระคุณคุณพ่อदनัย และคุณแม่สำรี มงคลคุณผู้ให้ชีวิต และเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัยเสมอมา