

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Development of Program Strengthen Capacity in Teamwork of Teacher in the Secondary Educational Service Area Office 32

พงศธร รุ่งโรจน์¹, สุธรรม ธรรมทัศนานนท์²

Pongsatron Rungrot¹, Sutham Thummatasananon²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2562

Email : pongsatron.123.456@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 207 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบประเมินและแบบบันทึก สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2. ผลการพัฒนาโปรแกรม พบว่าโปรแกรมมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสม

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: 25 พฤษภาคม 2563; ตอบรับการตีพิมพ์: 27 พฤษภาคม 2563

Received: April 24, 2020; Revised: May 25, 2020; Accepted: May 27, 2020

และความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาโปรแกรม 2. สมรรถนะครู 3. การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study current conditions and desirable conditions of competency's teamwork for teachers, 2) to develop the competency's teamwork program on competency's teamwork for teachers of the Secondary Educational Service Area Office 32. The sample group consisted of 207 administrators and teacher. Tools used in this research are questionnaires, structured interviews. Rating Scales and record the frequency, percentage, mean, standard deviation, index and rank the needs.

The results of the research revealed that : 1. The current conditions and desirable conditions of competency's teamwork. Current performance of the teamwork of teachers. The overall level and the high level in every aspect. The adverse conditions overall, the highest level. And found that the highest levels in all aspects. 2) Result of development the competency's teamwork program Assessment of the suitability and feasibility of the program, capacity building teamwork of teachers Suitability is at a high level and the possibility is at the highest level.

Keywords : 1. Program Development 2. Teacher Competency 3. Teamwork

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความสำคัญกับการทำงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงาน จะช่วยให้วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของสถานศึกษานั้นอีกด้วย สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ 1)งานบางอย่างเป็นงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จคนเดียวได้ 2)หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3)งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4)งานบางอย่างเป็น

งานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบจึงต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สุนันทา เลาพันธ์, 2549 : 46)

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมพบว่า ครูได้รับการพัฒนาในด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีมค่อนข้างมากแต่ไม่มีความชัดเจนจุดอ่อนที่สำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู คือ ครูบางส่วนยังขาดทักษะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป รวมถึงขาดการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งส่งผลให้กระบวนการทำงานเป็นทีมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 : 108)

จากการสังเคราะห์สภาพปัญหาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยจุดอ่อนที่สำคัญ คือความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้ ขาดการวินิจฉัยทีมงาน รวมถึงการขาดความรู้สึกร่วมกันหรือมีส่วนร่วมในทีมอย่างไม่เท่าเทียมกัน อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันนานพอที่จะรู้จักกัน และมีความเคารพซึ่งกันและกันมากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่จะมีความจำเป็น ที่จะต้องทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหารทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีมจึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้กับทีมอย่างเต็มที่(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2560 : 156)

โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูเป็นชุดวิชาที่สามารถใช้ในการฝึกอบรมครูให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้นและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาการศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนรวมถึงได้ทราบระดับสมรรถนะของตนเองว่าอยู่ในระดับใดมีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้างเพื่อเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพของตนเองและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจนและโปรแกรมหมายถึงระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู(สุวิมล ว่องวานิช, 2554 : 37)

ผู้วิจัยได้ตระหนักรู้ถึงสภาพปัญหาในการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้นำสมรรถนะที่มีมาสร้างสรรค์กระบวนการ หรือวิธีการ

ทำงานในลักษณะใหม่ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.2 ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้

3.3 เป็นข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่จะนำองค์ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 151 คน รวม 207 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 3 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ร่างโปรแกรมและดำเนินการตรวจสอบยืนยันโปรแกรม โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ได้แก่ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความ ต้องการ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีส่วนร่วม กับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	3.74	0.83	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.27	1
2. ด้านการแสดงบทบาท ผู้นำ หรือ ผู้ตาม ที่ เหมาะสม	3.74	0.83	มาก	4.76	0.53	มากที่สุด	0.27	2
3. ด้านการให้ความ ช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน	3.73	0.82	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด	0.27	3

การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับความ ต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
4. ด้านการปรับตัวเข้ากับ กับ กลุ่ม คน หรือ ส ถ า น ก า ร ณ์ ที่ หลากหลาย	3.78	0.83	มาก	4.80	0.51	มากที่สุด	0.26	4
5. ด้านการเสริมแรง เสริมสร้างกำลังใจให้ เพื่อนร่วมงาน	3.78	0.87	มาก	4.78	0.52	มากที่สุด	0.26	5
รวม	3.75	0.83	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) 1)ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนา การจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 2)ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3)ด้านการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 4)ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย 5)ด้านการเสริมแรงเสริมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

5.2.1 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีองค์ประกอบดังนี้ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)เนื้อหา มี 5 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย Module 2 การแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามที่เหมาะสม Module 3 การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน Module 4 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย Module 5 การเสริมแรงเสริมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน 4)วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเองและการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5)การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครูและการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

5.2.2 ผลการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นยืนยัน

ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5.2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านอยู่เพียงแคในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูยังไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนา ขาดทักษะและความเข้าใจ ในวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2560 : 26) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558 : 29) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนา เปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะเห็นได้ว่ามีผู้เห็นประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมและนำไปใช้ในการบริหารองค์กรกันอย่างแพร่หลาย การทำงานเป็น ทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ้าอาจ (2559 : 178) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราราดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราราด ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผยและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562 : 217-256) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม โดยมียุทธประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โปรแกรมประกอบด้วย 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)เนื้อหา 4)วิธีการพัฒนา 5)การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โปรแกรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช ภูคงกิ่ง (2560 : 237-239) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4)เนื้อหาและสาระสำคัญ และ 5)การวัดและประเมินผลโปรแกรม ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มดวง ทบศรี (2561 : 155-169) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 1)หลักการและแนวคิด 2)วิสัยทัศน์ 3)วัตถุประสงค์ 4)โครงสร้าง 5)เนื้อหา 6)กระบวนการพัฒนา 7)การประเมินผลผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) ในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้นี้และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนารวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้นี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมเป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรมีความความตระหนักและพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหา สมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นโดยพิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็น (ค่า PNI) ที่มีความต้องการสูง

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมเป็นระยะและต่อเนื่องพร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพและพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบเทคนิค วิธีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และใช้กระบวนการ PLC นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด

7.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งในโรงเรียนโดยควรมีการสร้างความตระหนักและจัดโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูเป็นหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมทักษะให้กับครูอย่างจริงจังและต่อเนื่องในฐานะผู้นำของสถานศึกษา

7.2.3 ครูผู้สอน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้และเสริมสร้างความสำเร็จให้กับผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมโดยการสร้างความตระหนักแก่ครูให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันในการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูให้มีความหลากหลาย เพื่อสถานศึกษาจะได้รูปแบบที่ชัดเจนและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและพัฒนาการศึกษาต่อไป

7.3.2 ควรมีการวิจัยติดตามการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

8. เอกสารอ้างอิง

- คมกริช ภูคงกิ่ง. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตตารีย์ สุขบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เต็มดวง ทบศรี. (2561). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้สำหรับ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2558). เพื่อความเป็นผู้นำของการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลาพันธ์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : ดี.ดี.บุ๊คส์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2554). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบประกันภายใน. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2560). ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียน. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พรักหวานกราฟฟิค.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญ คณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำเสนอแนะให้องค์ความรู้ในการวิจัย ตลอดจนครอบครัวญาติพี่น้องที่ให้การกำลังใจด้วยดีเสมอมาคุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา กตัญญูทดแทนที่ แต่บิดา มารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนทำให้สามารถทำการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงในครั้งนี้