

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Developing the Teamwork Capacity Efficiency Enhance Program for Teachers
in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 32

ฉลาด ปัสสาสัย¹, สุรเชต น้อยฤทธิ์²

Chalard Passasai¹, Surachet Noyrit²

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2560

Email : chalard_102531@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 360 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และ 24 ตัวชี้วัด และผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวม

¹นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²Faculty of Education Mahasarakham University, Thailand.

*ได้รับบทความ: 3 มกราคม 2563; แก้ไขบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2563; ตอบรับการตีพิมพ์: 26 กุมภาพันธ์ 2563

Received: January 3, 2020; Revised: February 20, 2020; Accepted:
February 26, 2020

อยู่ในระดับมากที่สุด 2)สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3)วิธีการพัฒนาบุคลากรครูประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองที่เลี้ยงสอนงาน โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และการวัดและประเมินผล โดยผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด และโปรแกรมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาโปรแกรม 2. การพัฒนาครู 3. การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study the compositions and indicators in teamwork capacity for teachers, 2) to study the present and the ideal condition of teamwork capacity for teachers, 3) to develop teamwork capacity efficiency program for teachers under the Secondary Educational Service Area Office 32. The research sample consisted of 360 teachers, using in-depth interview from 7 experts. The equipment for data collections are interview, questionnaire and evaluation. The statistics for data evaluation are mean, percentage and standard deviation.

The research result were found that: 1. The compositions and indicators in teamwork capacity for teachers are divided into 5 parts and 24 indicators and the perspective of the evaluations from the experts are at ‘good’ and ‘the best’ level. 2. The perspective of the present condition of teamwork capacity for teachers are at ‘the moderate’ level and the perspective of the desirable condition of teamwork capacity for teachers under the secondary Educational Service Area Office 32 are at ‘the best’ level. 3. Teachers and teamwork capacity efficiency programs development strategies under the secondary Educational Service Area Office 32 are composed of academic training, meeting, seminar and partner. The perspective of teamwork capacity efficiency program for teachers included principles, objectives, contents, developing activities, evaluation and the result of program suitability assessed was over all at “the best” level and program possibility assessed over all at “good” level.

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

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

องค์กรทุกองค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากระบบความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งได้กำหนดและยอมรับในสังคมอย่างมีระบบแบบแผนและมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้าง บำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ในยุคสมัยปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรทุกคน องค์กรหรือหน่วยงานต่างมีภารกิจมากมายที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ความสำเร็จของงานต่าง ๆ นั้น แนวทางหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีมและถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานเป็นทีม (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2547 : 2)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย โดยจำแนกเป็น 2 ส่วนได้แก่ 1)สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน สำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้การปฏิบัติภารกิจได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 20 สมรรถนะ ซึ่งการพัฒนาาระบบข้าราชการปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ และการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553 : 21) การกำหนดสมรรถนะครู ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน มีความสำคัญเนื่องจาก สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักของครูที่สำคัญ ด้านหนึ่ง คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญในการทำงานโดยเฉพาะการทำงานร่วมกันของครู ซึ่งระบุในสมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 34)โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ครูจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำคู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครู เชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้น ครูผู้สอนจะเป็นผู้ทำการประเมินตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ

นอกจากการทำงานเป็นทีมจะเป็นสมรรถนะสำคัญในการปฏิบัติงานของครูและมีการประเมินสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ โดยในสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีอุปสรรคในการพัฒนา คือ การขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดทักษะในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม มีความต้องการจะทำงานด้วยตนเองมากกว่าทำงานเป็นกลุ่ม หน่วยงานมีวัฒนธรรมของหน่วยงานที่เน้นการทำงานส่วนบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553 : 72) จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าว นำมาสู่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครูจำนวน 10 คน จาก 10 โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งสรุปได้ว่าอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม คือ 1)อุปสรรคที่เกิดจากหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม อันเกิดจากการขาดการวางแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่มีการแบ่งงานหรือกระจายงานอย่างเหมาะสม สิ่งการไม่ชัดเจนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งบ่อยครั้ง ขาดการสนับสนุนหรือสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ทีมงาน ขาดการสอนงาน การให้แนวทางหรือการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่ทีมงาน ขาดการติดตามงานหรือการประเมินผลงาน ใช้อำนาจเผด็จการมากเกินไป ไม่ฟังคนอื่น ขาดคุณธรรมและความยุติธรรมการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญแก่ผลของงานมากเกินไป จนลืมนึกถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน 2)อุปสรรคที่เกิดจากสมาชิกทีมอันเกิดจากการขาดความร่วมมือร่วมใจกันหรือมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่ตระหนักถึงการวางแผนงานหรือการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน รับคำสั่งโดยไม่มีการทบทวนให้แน่ชัด ไม่สอบถามเมื่อมีข้อสงสัย ปฏิบัติงานโดยไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอนก่อน-หลัง ขาดความรู้ความชำนาญหรือขาดผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ไม่รู้กำหนดเวลางานว่าให้แล้วเสร็จเมื่อใด ขาดการสอนงานกันเองหรือไม่พยายามเพิ่มพูนความรู้ภายในทีม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญและสภาพปัญหาของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดสำคัญที่จะพัฒนาครู ให้สามารถทำงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อพัฒนาให้ครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.3 เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบถึงองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.2 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.3 ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในระยะที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ในการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 66 โรงเรียน จำนวนครู 2,974 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 360 คน จาก 20 โรงเรียนกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan และดำเนินการสุ่มแบบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรครูและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรครู และนำผลการสัมภาษณ์มาพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และ 24 ตัวชี้วัด และผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแยกผลการประเมินองค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ และตัวชี้วัด โดยภาพรวม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5.2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ผล คือ ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม

5.2.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ผลคือ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

5.2.3 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เรียงลำดับจากความ

ต้องการจำเป็นมากไปหาความต้องการจำเป็นน้อย คือด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

5.3 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

5.3.1 ผลการสังเคราะห์ผลการผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มาใช้ในการออกแบบโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วยวิธีการพัฒนาดังนี้การอบรมเชิงปฏิบัติการการประชุมสัมมนาการศึกษาด้วยตนเองพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน

5.3.2 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.55, 4.36)

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 32 มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และ 24 ตัวชี้วัด ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553 : 34) ได้กล่าวในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2555 : 13-14) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 25) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550 : 62-64) และพจนานุกรมสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ม.ป.ป. : 93) นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 ท่าน ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ผลการตรวจสอบพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2553 : 6) ได้จัดทำคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือน เพื่ออธิบายความหมายของสมรรถนะและอธิบายรายละเอียดของระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ

และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่วนราชการในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง จำนวนรวม 3 เล่ม ได้แก่ คู่มือ สมรรถนะหลัก คู่มือสมรรถนะทางการบริหารและคู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานปฏิบัติ สอดคล้องกับ สุรนันทน์ (2551 : 138) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมเป็นสิ่งที่ยากเพราะ ทีมเป็นเรื่องราวของการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มุ่งเป้าประกอบพื้นฐานที่สำคัญคือ บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน บุคคลต้องพึ่งพากันในการทำงานมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน บุคคลในกลุ่มต้องคิดว่าทำงานร่วมกันช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญหน้าปัญหาาร่วมกัน

6.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551–2555) แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 – 2556 ของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2553–2556) ค่านิยมองค์กร ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทักษะที่จำเป็น และสมรรถนะของข้าราชการที่กำหนดโดยสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนงบประมาณประจำปี 2554 ของสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ โดยนัยสำคัญที่ 2 มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในแง่ของการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดีและวัฒนธรรมในการทำงาน โดยได้มีการกำหนดเพิ่มเติมไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551–2556) เกี่ยวกับการสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และจิตสำนึกในการรับผิดชอบตนเองและส่วนรวมไว้ ซึ่งนัยนี้สอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร (Value) คือ TEAMWINS ที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ โดยนัย ที่ 2 นี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการที่ 2 ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2553 – 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัณย์ จันทร์ไข (2558 : 107) ศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโรงเรียน ในจังหวัด กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ทำงานเป็นทีม โรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมพบว่า ปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการ พัฒนาการทำงานเป็นทีม ในระดับสูงสุด ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจในการ ทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ การสื่อสาร ในการทำงานเป็นทีม และปัญหาการพัฒนาการทำงาน

เป็นทีมน้อยที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับยงยุทธ เกษสาคร (2551 : 191-192) กล่าวถึง อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1)การพุดจาและตกลงกัน ไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน 2)มีการปกปิด ความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นใน ครั้งต่อไป 3) มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็น เกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม 4)ไม่ได้มีการประชุม หารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิก เกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้ 5)ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า กับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการ ปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน 6)ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ใน อันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก 7)ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ ทีมนั้นไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป 8)ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะทำเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดการ ทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้นๆ

สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) ทั้งนี้อาจเป็น เพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เร่งเห็นความสำคัญของ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ตระหนักกว่าการทำงานเป็นทีมคือ รูปธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีนโยบายที่สำคัญที่ครูจะต้องมาร่วมมือ กันในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุนโยบาย นั้นคือนโยบาย No Child Left Behind “ไม่มีเด็กคนใดถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง” ซึ่งพูดถึงเรื่องการสอนซ่อมเสริม ถ้ายังมีเด็กติด 0 ร ม ส ขอให้ดูแล โดยการสอนซ่อมเสริม การสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาคุณภาพยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เป็นเรื่อง สำคัญ ถ้าเด็กยังไม่ได้ ครูต้องสอนซ่อมเสริม หลักสูตรพูดไว้ชัดเจน กรมวิชาการประกาศไว้นานแล้วว่า สอนซ่อมเสริมมีความจำเป็น ถ้าคุณครูสอนเด็ก ไม่ทันมาตรฐานตัวชี้วัด ครูต้องกลับมาสอนซ่อมเสริม แต่ถ้าสอนเสริมระหว่างสอนไม่เป็นไร แต่ถ้ายังมีเด็กติด 0 ร ม ส สอนซ่อมเสริมแก้ปัญหาได้ เพราะว่า เรามานับชั่วโมงการสอนซ่อมเสริม เรื่องที่ 2 การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นเรื่องของผู้บริหาร ครูว่า จะจัดห้องเรียนคุณภาพอย่างไร ให้มีรุ่น น้อย น้อย เรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เรื่องที่ 3 หลักสูตรสถานศึกษาควรมีหลักสูตรที่หลากหลายให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกัน เราทำหลักสูตร เยอะมากในโรงเรียน ที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล หลากๆ หลักสูตรเพื่อเด็กบางกลุ่ม แต่เราไม่เคยมี เรื่องหลักสูตรเด็กหลังห้อง สำหรับเด็กออทิสติก เด็กเรียนอ่อน เด็กที่มีปัญหาครอบครัว ควรจัด

หลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ขอฝากเรื่องการจัดหลักสูตร เรื่อง 4 การให้การบ้าน การให้การบ้านควรคำนึงถึงมาตรฐานตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ว่าสอดคล้องกับการพัฒนา ผู้เรียนที่กำลังศึกษา เล่าเรียน การให้การบ้านในทุกระดับชั้น ไม่เคยปรึกษากันในแต่ละกลุ่มสาระฯ แต่ละกลุ่มสาระฯ ควรมีวิธีการให้การบ้าน ถ้าเราปรับรูปแบบการให้การบ้าน เด็กจะมีเวลาเรียนรู้ศึกษาหาจากสื่อ จากสิ่งแวดล้อม สร้างอาชีพในครอบครัวได้มากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 97) ที่ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559 : 111) ที่ได้ศึกษาการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียน ขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การมี เป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมี ส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย

6.3 การศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการสังเคราะห์และผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มาใช้ในการออกแบบโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูประกอบด้วยวิธีการพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วย ตนเอง พี่เลี้ยงช่วยสอนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์(2561 : 26) กล่าวว่า รูปแบบและวิธีการใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและ ทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่องซึ่งวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ 1)การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training/workshop) 2)การให้ดูงานนอกสถานที่(Site visiting) 3)การสอนงาน(Coaching) 4)การ ประชุมปฏิบัติการ(Workshop) 5)การระดมสมอง (Brainstorming)และ 6)การประชุมกลุ่มย่อย (Group discussion) การดำเนินการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร วาทิกานต์ (2559 : 102) การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า การพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม โดยเน้นการสร้างความร่วมมือ ในการพัฒนา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่และสมาคมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานกลางในการขับเคลื่อนและพัฒนาการศึกษา

6.4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผล จากศึกษา แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ซึ่งได้วิธีการ พัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน 5 โมดูล(Module) โมดูลที่ 1การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน โมดูลที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน โมดูลที่ 3 การปรับตัว เข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย โมดูลที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม โมดูลที่ 5 ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หลังจากนั้นจึงประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ผลการ ประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ปราบณรงค์ (2561 : 25) ที่กล่าวว่า โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะ ครู ด้านการพัฒนาตนเอง ที่พัฒนาขึ้นมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2)วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3)รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4)โครงสร้างของโปรแกรม 5)เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 3 Module ดังนี้ Module 1 : การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ เนื้อหาในโมดูลนี้ ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้า หาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษา ดูงาน และการค้นคว้าด้วย ตนเอง Module 2 : การสร้างองค์ความรู้ และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ เนื้อหา โมดูลนี้ เป็นการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความ รู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย รวม ทั้งสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ Module 3 : การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน การให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นไปขยาย ผลโดย สร้างเครือข่ายการเรียนรู้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเพื่อนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่นั้นๆ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ก่อนนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูไปใช้ หน่วยงานควรตั้งเป้าหมายของสมรรถนะของหน่วยงานให้ชัดเจน

7.2.2 การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ควรศึกษาความต้องการจำเป็น ในตัวชี้วัดที่มีความจำเป็นมาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ

7.2.3 เนื่องจากโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงควรเลือกช่วงเวลา และมีการกำหนดกรอบของการติดตามหรือรูปแบบการรายงานผลการศึกษาด้วยตนเอง หรือ การบูรณาการในการทำงานในสถานศึกษา

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

7.3.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่ประถมศึกษา เป็นต้น

7.3.2 ควรมีการศึกษา วิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครู โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

7.3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยโมเดลเกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูเชิงระบบและเชิงรูปแบบ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรม สามารถพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เต็มศักยภาพ

8. เอกสารอ้างอิง

เกษมศักดิ์ ปรามณรงค์. (2561). โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการพัฒนาตนเอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 12(1). 18-30.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2547). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัล เอ็กเพรส.

เบญจพร วาทิกานต์. (2559). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พจนานุกรมสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น. (ม.ป.ป.) พจนานุกรมสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2562. จาก http://www.abt-wiangthoeng.go.th/filesAttach/file_download/469679487.pdf

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ปิณรัตน์.

- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาวัลย์ จันทร์ไพบ. (2558). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2550). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). **คู่มือพจนานุกรมสมรรถนะสำหรับข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2551). **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : แอนด์เมตสติเกอร์ แอนด์ดีไซน์.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

9. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ ดร.ทัศนศิริรินทร์ สว่างบุญ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาปรับปรุงแก้ไขจนสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดีและขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและ คณะผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนนางรอง นักเรียน ตลอดจนผู้ปกครองทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจการทำงานครั้งนี้ จนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี