

องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

THE ELEMENTS OF DEVELOPMENT OF EFFECTIVE TEAM BUILDING
FOR EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTHEAST

สุวิทย์ เพียรชนะ*, ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์, วสันิกา ฉลากบาง

Suwit Peanchana*, Suphirun Jantarak, Wannika Chalakbang

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand

*Corresponding author E-mail: suwitpean1974@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี มีการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD ปีการศึกษา 2564-2565 จำนวน 2 โรงเรียน 2) การยืนยันองค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา วิเคราะห์ค่าความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดองค์การ ได้แก่ การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ การประสานงาน การมีสายบังคับบัญชา 2) การบริหารความขัดแย้ง ได้แก่ วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการบังคับ วิธีการยอมตาม วิธีการร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำทีม ได้แก่ การปฏิบัติงานของทีม บทบาทสมาชิกทีม บทบาทผู้นำทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีม เป้าหมายของทีม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การรับฟังความคิดเห็น 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมิน การกำหนดนโยบายในการประเมิน 6) การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน และผลการยืนยันองค์ประกอบของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39)

คำสำคัญ: องค์ประกอบของการสร้างทีมงาน, การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study the effective team-building elements for Opportunity Expansion Schools. The 5 steps of this research operation were 1) studying the elements of effective team building by interviewing 5 experts and studying the 2 best schools which receive IQA Awards in the 2021-2022 Academic Year. And 2) confirming elements by 5 experts. The research instruments were a semi-structured and five-point rating scale questionnaires. Data was analyzed by Content, Suitability, and Possibility Analysis. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of this research found that the elements of effective team building for Opportunity Expansion Schools consisted of 6 elements as follows: 1) Organization Management consists of Assignment, Decentralization, Coordination, and Chain of command 2) Conflict management consists of Compromise, Avoidance, Submission, and Cooperation 3) Leadership consists of Teamwork, Team Member Roles, Team Leader Role, Team - Building Standard and Team Goals 4) The effective communication consists of Open Communication, Information Exchange, Good interaction and Listening to other people's opinions 5) Performance Appraisal consists of Morale in Working, Setting Performance Standards, Objectives of the Assessment and Setting Evaluation Policy 6) Human Resources Development consists of Seminars, Training, workshops, Field Trip Activities, and Internal Supervision. The overall confirmation result by the experts showed that the elements are appropriate with the high level at 4.45, while the feasibility with the highest level at 4.53

Keywords: The Elements of Development, Development of Effective Team Building, Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัดสูงสุด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานให้แก่องค์กรมากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้วยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงได้อย่างเหมาะสม ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำคนเดียว (One Man Show) มาเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพราะจะเป็นวิธีเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันจนสามารถเอาชนะคู่แข่ง หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based Society) ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงานหรือการมอบอำนาจ และกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร เพื่อให้ทุกคนช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการเป็นทีมงาน (Teamwork) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กรมีบทบาทต่อ การปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ประเทศตะวันตกและประเทศญี่ปุ่นที่ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจเป็นอย่างมากนั้น ล้วนใช้วิธีการทำงานแบบทีมงานทั้งสิ้น (วราภรณ์ ชาเรืองเดช, 2558)

การสร้างทีมงานเป็นรูปแบบการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมกันแก้ปัญหาในการตัดสินใจ การป้อนข้อมูลย้อนกลับตลอดจนการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูล ในการตัดสินใจร่วมกันเป็นผลดีในการสร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นกลุ่ม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันและ อนาคตของหน่วยงาน กลุ่มคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพยายามสร้างทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่พลังแห่งความสำเร็จ การสร้างทีมงานมีผลดีต่อองค์กรโดยส่วนรวมแล้วยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลใน ทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ 1) ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้แรงใจเพิ่มขึ้นยังจะได้ความคิด หลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น 2) ทีมงานทำให้มีการ มอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดความเชี่ยวชาญและความพอใจแต่ละคนเป็นการทำให้เกิด การเรียนรู้ ยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถ ด้านอื่นๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิก ผู้ร่วมงาน 3) ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ ความรักการ ยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด ดังนั้น การสร้างทีมงานจึงเป็น การนำเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถอันหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยสมาชิก ในทีมงานจะได้รับมอบหมายงานตามความถนัดของตน เกิดการ เรียนรู้และยอมรับซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้ง เกิดความผูกพัน นำไปสู่พลังแห่ง ความสำเร็จ (สุวรรณี คชเดช, 2559)

การพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีทีมงาน เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร ผู้บริหาร สถานศึกษาเพียงคนเดียวไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึง จำเป็นต้องสร้างทีมงาน เพื่อให้ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการศึกษาให้พัฒนาและก้าวหน้าก้าวหน้าทันสมัยที่เปลี่ยนไป ความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสมาชิกของ องค์กรทุกคน ดังนั้น การบริหารองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งเกิดจากการ สร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่า การบริหารจัดการแบบปัจเจกชน เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมเป็นการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสาน มีการร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างกว้างขวางรอบคอบ เหมาะกับการทำงานที่ซับซ้อน มีการวางแผนงาน การแบ่งงานกันทำ การ ร่วมมือประสาน การตัดสินใจแก้ปัญหา สมาชิกอำนวยความสะดวกต่อกัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ เกียรติกัน นำความคิดเห็นที่ขัดแย้งมาใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ เข้าใจนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียนอย่างชัดเจน จึงจะแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ (พงศ์ณภัทร นันศิริ, 2562)

ในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรให้ความสำคัญกับครูผู้สอนเสมอกัน มีมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน เวลาและวิธีการประเมินที่เหมือนกันไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์ การปฏิบัติงานต่างกัน แต่ก็มีสิทธิ เสรีภาพเท่าเทียมกัน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน (สาวิตรี มั่นธรรมและคณะ , 2564) ขณะที่บทบาทที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา คือการมีส่วนร่วมในการ บริหารวิชาการ ควรมีบทบาทในการให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารบุคคลควรมี บทบาทในการให้ความเห็นชอบข้อเสนอแนะการพิจารณาย้ายของข้าราชการครูการให้ความดีความชอบการเลื่อน วิทยฐานะ การบริหารการเงินและงบประมาณ ควรมีบทบาทในการให้ความเห็นในกรอบงบประมาณที่โรงเรียน ได้รับจัดสรร มีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนในเรื่องการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุก

ภาคส่วน เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีบทบาทในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูจึงมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสื่อสารในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน เช่น มีการประชุมคณะดำเนินงาน เพื่อวางแผนการทำงาน และระหว่างปฏิบัติงานบุคลากร มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน โดยมุ่งเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ (บุษวรรณ มลชป และคณะ, 2565)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างมาก ในการเป็นองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์สำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การประเมินเบื้องต้นในการสร้างทีมงานการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ให้บริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 6,970 โรงเรียน ใน 183 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบปัญหาด้านการจัดการศึกษาหลังช่วงสถานการณ์โควิด-19 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้ประชุมคณะผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนโรงเรียนขยายโอกาสไปสู่อนาคต ในด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่ถึง 100 คน ส่งเสริมโอกาสให้กับนักเรียน โดยนำโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็กมารวมกับโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้เกิดการบูรณาการการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ ในบริบทความต้องการ และความพร้อมของนักเรียน พร้อมกับมีครูและผู้ปกครองเป็นพี่เลี้ยง ช่วยกันขับเคลื่อนภารกิจที่ตอบโจทย์ความต้องการของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนเติบโตขึ้นไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างพัฒนาทีมงานให้มีเป้าหมายเดียวกัน โดยร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มที่ โดยทีมงานต้องตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและผลการวิจัยสามารถนำไปใช้วางแผน พิจารณาแนวทางในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดำเนินงานของสถานศึกษาและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD ปีการศึกษา 2564-2565 จำนวน 2 โรงเรียน และการยืนยันองค์ประกอบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 7 แหล่ง ได้แก่ บุญช่วย สายราม; สำนักงาน ก.พ.; หทัยทิพย์

สิทธิชนทกสมิต; ลดาวัลย์ พุทธวัช; ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง และคณะ; พรสุดา ประเสริฐบุญ และ Dubrin, A. J. ประกอบด้วย 1) การจัดองค์การ 2) การบริหารความขัดแย้ง 3) ภาวะผู้นำทีม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การพัฒนาบุคลากร (บุญช่วย สายราม, 2559); (สำนักงาน ก.พ., 2559); (หทัยทิพย์ สิทธิชนทกสมิต, 2559); (ลดาวัลย์ พุทธวัช, 2560); (ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง และคณะ, 2564); (พรสุดา ประเสริฐบุญ, 2564); (Dubrin, A. J., 1990)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2 คน และหัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษา

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD จำนวน 2 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ๑ ละ 1 คน และหัวหน้างานบริหารวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียน

2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการยืนยันองค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน และหัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

3.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3.2 แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้เป็นข้อคำถามและหาคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC)

ขั้นตอนที่ 4 การรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD ด้วยแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบบันทึกผลการสัมภาษณ์และใช้เครื่องบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ และใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง ต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน แล้วนำบทสัมภาษณ์มารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD เพื่อใช้เป็นข้อคำถามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้ในการยืนยันองค์ประกอบ



ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

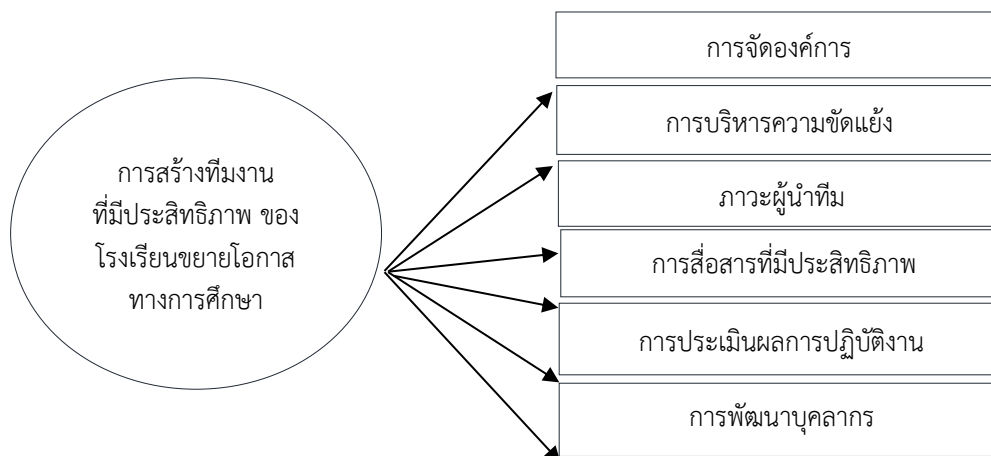
5.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้ในการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ

5.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในการยืนยันองค์ประกอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นที่ได้รับรางวัล IQA AWARD จำนวน 2 โรงเรียน พบว่า องค์ประกอบหลักการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดองค์การ 2) การบริหารความขัดแย้ง 3) ภาวะผู้นำทีม 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) การพัฒนาบุคลากร แสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ผลจากการยืนยันองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมขององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงผลการยืนยันองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน)

ข้อที่	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การจัดองค์การ		4.55	0.54	มากที่สุด	4.52	0.41	มากที่สุด
1.1	การมอบหมายงาน	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
1.2	การกระจายอำนาจ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.3	การประสานงาน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.4	การมีสายบังคับบัญชา	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
2. การบริหารความขัดแย้ง		4.24	0.89	มาก	4.64	0.41	มากที่สุด
2.1	วิธีการประนีประนอม	4.40	0.89	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2	วิธีการหลีกเลี่ยง	4.20	1.30	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
2.3	วิธีการบังคับ	4.00	1.22	มาก	4.40	0.55	มาก
2.4	วิธีการยอมตาม	3.80	1.10	มาก	4.40	0.55	มาก
2.5	วิธีการร่วมมือ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำทีม		4.52	0.50	มากที่สุด	4.44	0.52	มาก
3.1	การปฏิบัติงานของทีม	4.20	0.84	มาก	4.00	0.71	มาก
3.2	บทบาทผู้นำทีม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3	บทบาทสมาชิกทีม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.4	การสร้างบรรทัดฐานของทีม	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.5	เป้าหมายของทีม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ		4.55	0.45	มากที่สุด	4.50	0.40	มาก
4.1	การสื่อสารแบบเปิดเผย	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
4.2	การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
4.3	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4.4	การรับฟังความคิดเห็น	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน		4.40	0.76	มาก	4.55	0.37	มากที่สุด
5.1	การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
5.3	วัตถุประสงค์ของการประเมิน	4.40	0.89	มาก	4.40	0.55	มาก
5.4	นโยบายการประเมิน	4.20	0.84	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
6. การพัฒนาบุคลากร		4.48	0.56	มาก	4.52	0.41	มากที่สุด
6.1	การสัมมนา	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
6.2	การฝึกอบรม	4.40	0.89	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
6.3	การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6.4	การศึกษาดูงาน	4.20	0.84	มาก	4.40	0.55	มาก
6.5	การนิเทศภายใน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการยืนยันองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39)



2. ผลการยืนยันองค์ประกอบรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการจัดองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

2.2 ด้านการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านวิธีการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านวิธีการประนีประนอม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) ด้านวิธีการหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) และด้านวิธีการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45)

2.3 ด้านภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านบทบาทผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และบทบาทสมาชิกทีม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.45) ด้านบทบาทผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และด้านการสร้างบรรทัดฐานของทีม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

2.4 ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และ ด้านนโยบายการประเมิน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

2.6 ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากที่สุด คือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.45) รองลงมา คือ ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้มากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55)

อภิปรายผล

จากการศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1.1 การจัดองค์การ มี 4 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ การประสานงาน และการมีสายบังคับบัญชา สอดคล้องกับสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และ อภิสิทธิ์ อุคำ กล่าวว่า การจัดองค์การต้องมีสายบังคับบัญชาที่สามารถกระจายอำนาจในการมอบหมายงานตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ

ของงาน และมีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างงานและบุคลากร เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2554); (อภิสิทธิ์ อุคำ, 2563)

1.2 การบริหารความขัดแย้ง มี 5 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ วิธีการประนีประนอม วิธีการหลีกเลี่ยง วิธีการบังคับ วิธีการยอมตาม และวิธีการร่วมมือ สอดคล้องกับณัชชรีย์ คำไพ กล่าวว่า การบริหาร ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอม การหลีกเลี่ยง วิธีการบังคับ การยอมตามและความร่วมมือในการแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ณัชชรีย์ คำไพ, 2564)

1.3 ภาวะผู้นำทีม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การปฏิบัติงานของทีม บทบาทสมาชิกทีม บทบาทผู้นำทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีมและเป้าหมายของทีม สอดคล้องกับ พรหมพิทักษ์ ศรีชัย กล่าวว่า ภาวะผู้นำทีมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำทีมที่มีต่อการปฏิบัติงานของทีม บทบาทสมาชิกทีม บทบาทผู้นำทีม การสร้างบรรทัดฐานของทีม เป้าหมายของทีมในการจัดการกับความหลากหลายของสมาชิกภายในทีม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน (พรหมพิทักษ์ ศรีชัย, 2562)

1.4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การสื่อสารแบบเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและการรับฟังความคิดเห็น สอดคล้องกับปัสรินญา ผ่องแผ้ว กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารภายในทีม ระหว่างทีม โดยวิธีการสื่อสารแบบเปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การรับฟังความคิดเห็น จนเกิดการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนา ของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร (ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, 2563)

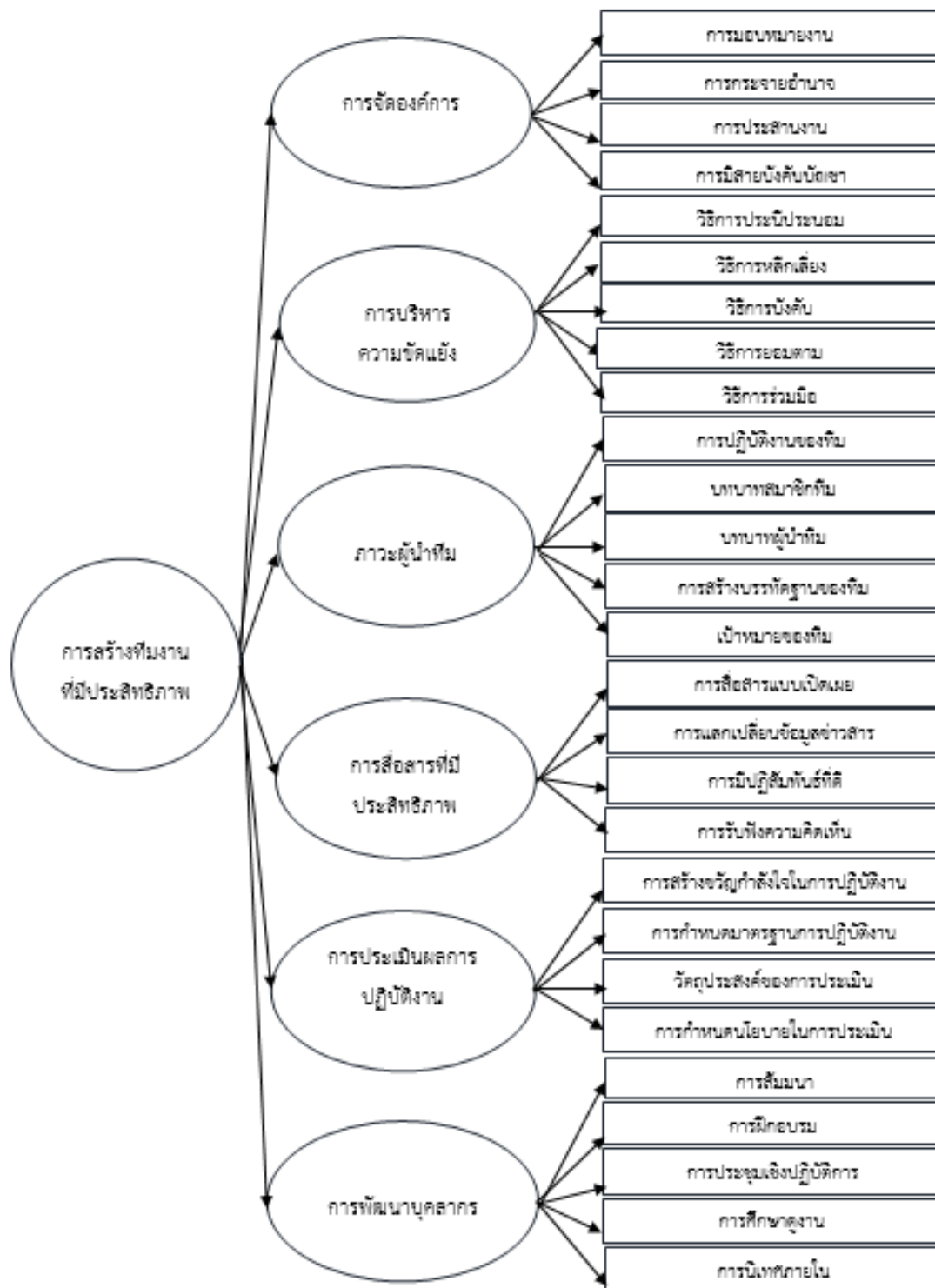
1.5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ของการประเมิน และการกำหนดนโยบายในการประเมินได้จากการศึกษา สอดคล้องกับอชรรักษ์ อุณวิเศษ กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินการกำหนดนโยบาย ในการประเมิน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (อชรรักษ์ อุณวิเศษ, 2560)

1.6 การพัฒนาบุคลากร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ การสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและการนิเทศภายใน สอดคล้องกับ อัจฉราภรณ์ บัวลังกา กล่าวว่า การสัมมนาเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการพัฒนาทักษะการคิด การเขียน การพูด ในประเด็นสำคัญ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลในการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางในการพัฒนางาน และสรุปผลการนำเสนอที่ได้อาจจากการสัมมนาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา (อัจฉราภรณ์ บัวลังกา, 2563)

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ขององค์ประกอบโดยรวม มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.39) สอดคล้องกับวรจิตร พรหมเกต ได้ศึกษาการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยภาพรวม ในการพิจารณาความเหมาะสม และความเป็นไปได้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) (วรจิตร พรหมเกต, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำให้ทราบแนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดในการดำเนินการสร้างทีมงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 27 องค์ประกอบย่อย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ หลัก 27 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักการจัดองค์การ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.1) การมอบหมายงาน 1.2) การกระจายอำนาจ 1.3) การประสานงาน และ 1.4) การมีสายบังคับบัญชา 2) องค์ประกอบหลักการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) วิธีการประนีประนอม 2.2) วิธีการหลีกเลี่ยง 2.3) วิธีการบังคับ 2.4) วิธีการยอมตาม และ 2.5) วิธีการร่วมมือ 3) องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) การปฏิบัติงานของทีม 3.2) บทบาทสมาชิกทีม 3.3) บทบาทผู้นำทีม 3.4) การสร้างบรรทัดฐานของทีม และ 3.5) เป้าหมายของทีม 4) องค์ประกอบหลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 4.1) การสื่อสารแบบเปิดเผย 4.2) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 4.3) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และ 4.4) การรับฟังความคิดเห็น 5) องค์ประกอบหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 5.1) การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5.2) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5.3) วัตถุประสงค์ของการประเมิน และ 5.4) การกำหนดนโยบายในการประเมิน 6) องค์ประกอบหลักการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 6.1) การสัมมนา 6.2) การฝึกอบรม 6.3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6.4) การศึกษาดูงาน และ 6.5) การนิเทศภายใน ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการศึกษาในครั้งนี้ สถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นเกณฑ์ ตัวชี้วัดในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพได้ตามบริบท ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ควรมีการจัดทำคู่มือการใช้องค์ประกอบ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การประเมินการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง และคณะ. (2564). การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(2), 201-214.
- ณัชรีย์ คำไพ. (2564). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญช่วย สายราม. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน. ใน ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุษวรรณ มลทพ และคณะ. (2565). การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(7), 353-367.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(1), 13-26.
- พงศ์ณัฏฐ นันศิริ. (2562). การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรสุตา ประเสริฐบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พรหมพิทักษ์ ศรีชัย. (2562). ภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดเลย. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลดาวลีย์ พุทธวัช. (2560). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรจิตร พรหมเกตุ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะสำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารณ ชำเรืองเดช. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สาวิตรี มั่นธรรม และคณะ. (2564). การบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(3), 225-239.
- สำนักงาน ก.พ. (2559). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). การประชุมชี้แจงเพื่อส่งเสริมภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2566 จาก <https://www.obec.go.th/archives/482970>
- สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2554). หลักการ ทฤษฎีและกระบวนการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: คลังนาวินวิทยา.
- สุวรรณี คชเดช. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยทิพย์ สีขันชกสมิต. (2559). องค์ประกอบการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสิทธิ์ อุดา. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา. (2563). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Dubrin, A. J. (1990). Effective Business Psychology. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.