แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

THE DEVELOPMENT OF TEAM WORK COMPETENCIES OF TEACHERS AT SCHOOL EDUCATION EXPANSION ON BEHALF OF THE SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

[1]กรวิภา ลาล้ำ และ [2]ธรินธร นามวรรณ

[1]Konwipa Lalum and [2]Tharinthorn Namwan,

[1]มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ประเทศไทย

[1]Mahasarakham University, Thailand

[1]dow.konwipa@gmail.com, [2]tharinthorn.n@msu.ac.th

Received : January 18, 2023; **Revised** : March 25, 2024; **Accepted** :April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู รวมจำนวน 247 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง จำนวน 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าดัชนีจากมากไปน้อย คือ ลำดับแรก ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ

---

[1] นิสิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 27 แนวทาง ผลการประเมินแนวทาง พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง; สมรรถนะครู; การทำงานเป็นทีม

Abstract

The aims of this research are to study the current condition Desired condition and the necessary needs of teachers' teamwork competencies and develop guidelines for developing teamwork competencies of teachers in schools to expand educational opportunities. Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group consisted of administrators and teachers, totaling 247 people. The group of informants included administrators of 2 model schools, 2 people, and 5 experts evaluating, research instruments including questionnaires, interviews, and assessment forms. Statistics used to analyze data include percentages, averages, standard deviations, and priority needs index. The research results was found that 1) Current conditions regarding teamwork competencies of teachers in educational opportunity expansion schools. The overall level is moderate. Desired condition Overall, it was at a high level and necessary needs regarding teamwork competencies of teachers in schools that expand educational opportunities Sorted by index value from highest to lowest, namely, first, the performance of the role of leader and follower in the occasion that is appropriate, followed by participation, helping, supporting and understanding each other, and Setting goals and principles for working as a team, respectively. 2) Guidelines for developing teamwork competency of teachers in schools to expand educational opportunities Under the jurisdiction of the Surin Primary Educational Service Area Office, Area 1,it consists of 3 elements 27 guidelines. The results of evaluating the guidelines found that the guidelines were overall appropriate at the highest level and the overall possibility is at a high level.

Keywords : Guidelines Development; Teacher Competencies; Team Work

บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การอย่างหนึ่ง ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานอย่างสูงสุดและพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารและครูมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของครู เป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูส่วนใหญ่จะเน้นด้านผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง แต่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมยังไม่ค่อยมีการศึกษาและพัฒนามากนัก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในปัจจัยการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง “คน” มักจะเกิดความเสี่ยงทางอารมณ์เพราะการที่บุคคลมาจากสิ่งแวดล้อมและสังคมที่แตกต่างกันเมื่อมาทำงานร่วมกัน ย่อมก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์การ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานในองค์กร เพราะการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การเนื่องจากทีมงานมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์, 2549)

โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบปัญหาการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้สืบค้นและสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัด พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายจอมพระ 2 มีงานหลายฝ่าย การทำงานจึงเหมือนเป็นทีมใครทีมมัน การประสานงานกันมีน้อยมาก ต่างคนต่างทำในฝ่ายของตนเองจนดูเหมือนให้ความสำคัญกับงานของตนเท่านั้น ส่วนงานของผู้อื่นไม่มีความสำคัญและขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความเอื้ออาทรต่อกันน้อยมาก เมื่อต้องมาทำงานรวมกลุ่มกันจึงทำให้ขาดความสนิทสนมและขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน บางคนก็ยึดมั่นว่าตนเองมีความสามารถสูงกว่าคนอื่น ไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป ให้ทำงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. เพื่อพัฒนาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.1 วิธีดำเนินการ ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามทุกข้อมีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.332 - 0.756 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Alpha Coefficient: α) เท่ากับ 0.885 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.348 - 0.827 และมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ (Alpha Coefficient: α) เท่ากับ 0.918

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง PNI modified (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2.1 วิธีดำเนินการ นำผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจากผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ และนำผลการศึกษามาจัดทำร่างแนวทาง นำเสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง แห่งละหนึ่งคน รวม 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของแนวทางที่พัฒนาขึ้น

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม และเดินทางไปสัมภาษณ์ และพบผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอรับการประเมินแนวทาง ด้วยตนเอง

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรกด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรกด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าดัชนีจากมากไปน้อย คือ ลำดับแรก ด้านการแสดงบทบาทผู้นำ

และผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ 27 แนวทาง ดังนี้

2.1 การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 8 แนวทาง สรุปได้ว่า สมาชิกทีมควรมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำ ผู้ตาม และการปฏิบัติตนในการเป็นสมาชิกทีมที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่าและร่วมกันพัฒนาตนเองกับผู้ที่เท่าเทียมกัน เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ สมาชิกทีมมีหน้าที่ในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีในทีม รับฟัง และให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอ และควรนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.2 การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 10 แนวทาง สรุปได้ว่า ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญและย้ำเตือน สร้างปณิธานร่วมกัน สร้างการประชาสัมพันธ์ที่ทรงพลัง ยกย่องเชิดชูการทำงานเป็นทีม และทีมที่มีผลงานโดดเด่น ทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ผลงานของทีม และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีม ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งในด้านกระบวนการงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันของสมาชิกทีมสม่ำเสมอ ทั้งในระดับกลุ่มสาระและระดับสถานศึกษา และควรจัดให้พื้นที่สำหรับรังฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม เช่น กล่องรับความคิดเห็น เว็บบอร์ด หรือช่องทางอื่น ๆ

2.3 การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 9 แนวทาง สรุปได้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอดแทรกวงจรคุณภาพ PDCA ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้น และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้งและรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษา โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทีม

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรกด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ พุทธวัช (2560) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ วีรดนย์ หอมทอง (2561) ซึ่งได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรกด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลดาวัลย์ พุทธวัช (2560) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่ามีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ วีรดนย์ หอมทอง (2561) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าดัชนีจากมากไปน้อย คือ ลำดับแรก ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีรดนย์ หอมทอง (2561) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ลำดับที่ 2

การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และลำดับที่ 5 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ 27 แนวทาง ดังนี้

2.1 การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 8 แนวทาง สรุปได้ว่า สมาชิกทีมควรมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำ ผู้ตาม และการปฏิบัติตนในการเป็นสมาชิกทีมที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่าและร่วมกันพัฒนาตนเองกับผู้ที่เท่าเทียมกัน เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ สมาชิกทีมมีหน้าที่ในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีในทีม รับฟัง และให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอ และควรนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แนวทางที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ซึ่งได้นำเสนอแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า สมาชิกภายในทีมต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

2.2 การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 10 แนวทาง สรุปได้ว่า ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญและย้ำเตือน สร้างปณิธานร่วมกัน สร้างการประชาสัมพันธ์ที่ทรงพลัง ยกย่องเชิดชู การทำงานเป็นทีม และทีมที่มีผลงานโดดเด่น ทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ผลงานของทีม และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีม ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งในด้านกระบวนการงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันของสมาชิกทีมสม่ำเสมอ ทั้งในระดับกลุ่มสาระและระดับสถานศึกษา และควรจัดให้พื้นที่สำหรับรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม เช่น กล่องรับความคิดเห็น เว็บบอร์ด หรือช่องทางอื่น ๆ แนวทางการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ที่ได้นำเสนอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัญญารัตน์ เป็งใจ (2560) ได้ศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ด้านปฏิสัมพันธ์ภายในของทีมงาน ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน 2) ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ควรมีทัศนคติที่ดีต่อกันและร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 3) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยควรมีการสื่อสารให้เข้าใจตรงกันและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และ 4) ด้านการปรึกษาหารือกันควรแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลในการตัดสินข้อโต้แย้งและหาข้อสรุปร่วมกัน

2.3 การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 9 แนวทาง สรุปได้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอดแทรกวงจรคุณภาพ PDCA ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้น และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษา โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทีม แนวทางที่นำเสนอข้างต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยพงษ์ พาเรือง (2563) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ และได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาไว้ว่า ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ส่งเสริมให้ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อที่หลากหลาย จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน โดยมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานตามที่วางไว้ รวมทั้งมีการตรวจสอบทบทวน ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลดาวัลย์ พุทธวัช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ วีรดนย์ หอมทอง (2561) ซึ่งได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทาง พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต

1 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมตามลำดับ แสดงถึงการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครูในฐานะสมาชิกของทีมก่อน แล้วจึงส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและสัมพันธภาพภายในทีม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอส่วนขั้นตอนการปฏิบัติงานในด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ควรต้องมีการดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมทุกคน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำแนวทางไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ตั้งแต่การเริ่มต้น การกำกับ ดูแล ติดตามการพัฒนา และการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม สรุปได้ว่า สมาชิกทีมควรมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำ ผู้ตาม และการปฏิบัติตนในการเป็นสมาชิกทีมที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่าและร่วมกันพัฒนาตนเองกับผู้ที่เท่าเทียมกัน เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ สมาชิกทีมมีหน้าที่ในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีในทีม รับฟัง และให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอ และควรนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.2 การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม สรุปได้ว่า ควรมีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องให้ความสำคัญและย้ำเตือน สร้างปณิธานร่วมกัน สร้างการประชาสัมพันธ์ที่ทรงพลัง ยกย่องเชิดชูการทำงานเป็นทีม และทีมที่มีผลงานโดดเด่น ทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ผลงานของทีม และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีม ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งในด้านกระบวนการงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันของสมาชิกทีมสม่ำเสมอ ทั้งในระดับกลุ่มสาระและระดับสถานศึกษา และควรจัดให้พื้นที่สำหรับรังฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม เช่น กล่องรับความคิดเห็น เว็บบอร์ด หรือช่องทางอื่น ๆ

2.3 การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอดแทรกวงจรคุณภาพ PDCA ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้น และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็น

รายงานประจำปีของสถานศึกษา โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทีม

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ เป็งใจ. (2560). *การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2549). *การบริหารงานงบประมาณ หลักทฤษฎีและวิเคราะห์เชิงปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอมเทรดดิ้ง.

ปิยพงษ์ พาเรือง. (2563). *การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ*. บัณฑิตวิทยาลัย :: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พงศ์ณภัทร นันศิริ. (2562). *สภาพและแนวทางในการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรินท์.

ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2561). *พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

ลดาวัลย์ พุทธวัช. (2560). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีรดนย์ หอมทอง. (2561). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร มนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2563. จาก http://ocsc.go.th/veform/PDF/conpetency.

