

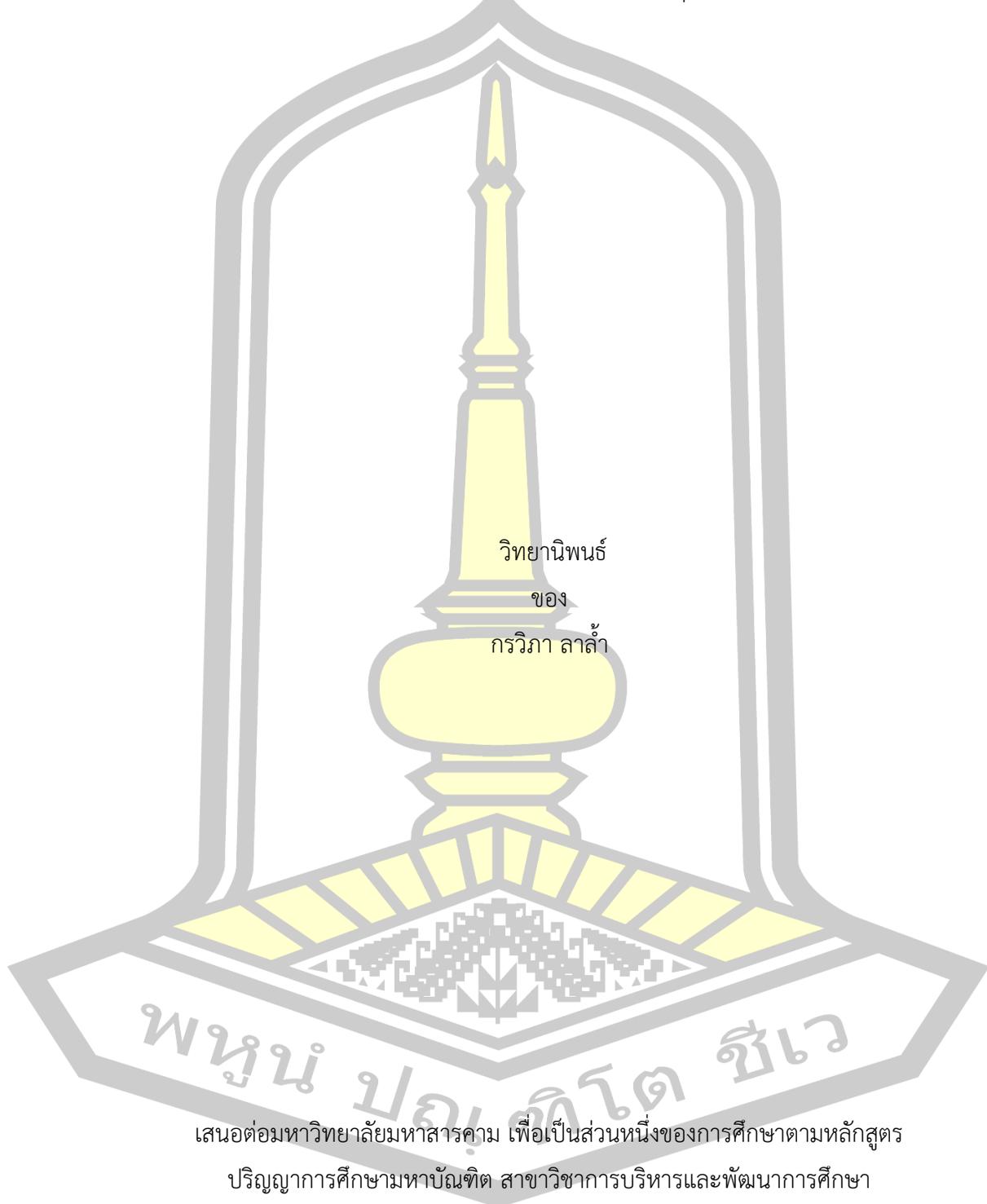
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กรวิภา ลาล้ำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
ธันวาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1



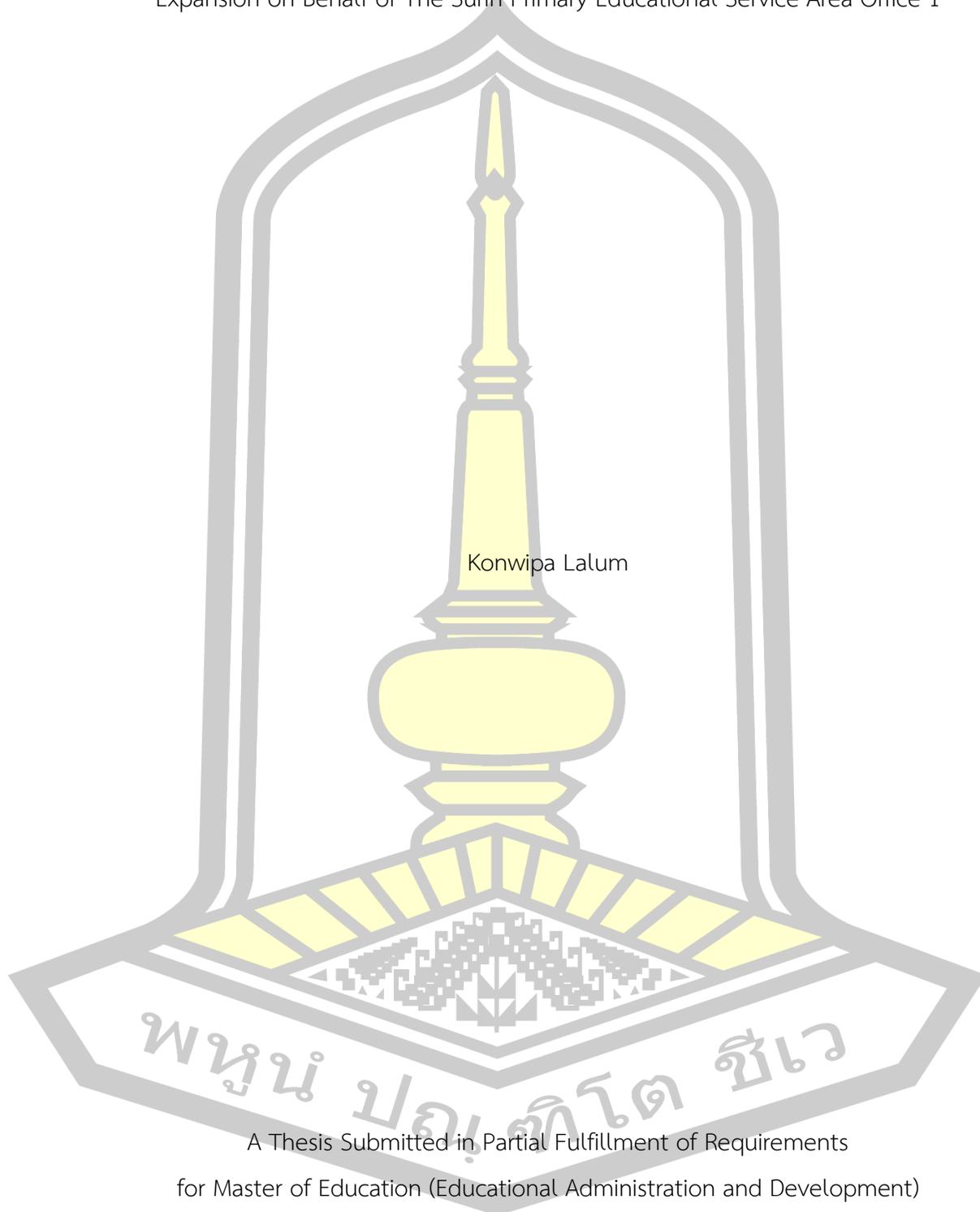
วิทยานิพนธ์
ของ
กรวิภา ลาล้ำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

ธันวาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Team Work Competencies of Teachers at School Education
Expansion on Behalf of The Surin Primary Educational Service Area Office 1



Konwipa Lalum

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

December 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวกรวิภา ลาล้ำ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินทร์ นามวรรณ)

กรรมการ

(รศ. ดร. สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1		
ผู้วิจัย	กรวิภา ลาล้ำ		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูรวมจำนวน 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 สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 27 แนวทาง ผลการประเมินแนวทาง พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, สมรรถนะครู, การทำงานเป็นทีม

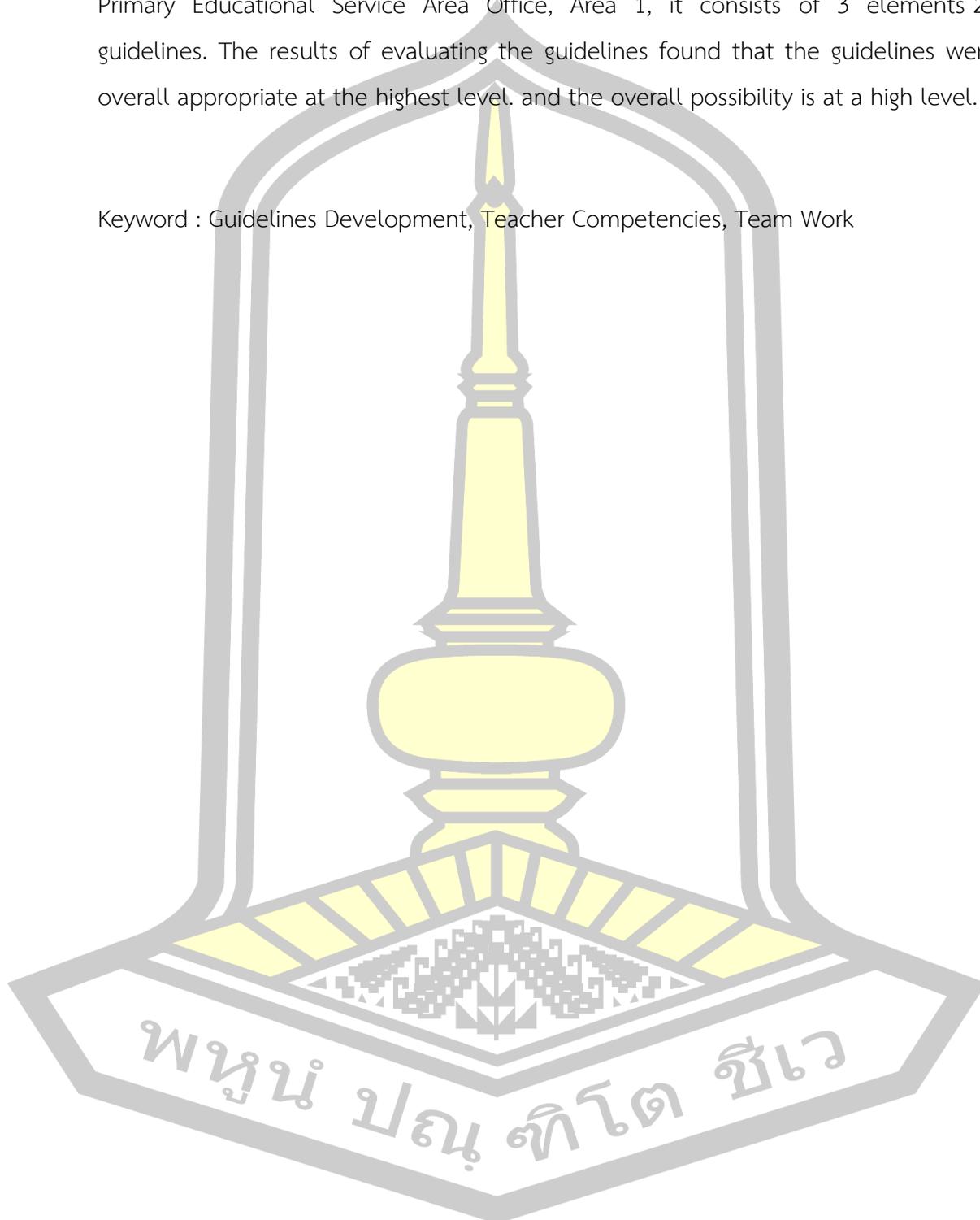
TITLE	The Development of Team Work Competencies of Teachers at School Education Expansion on Behalf of The Surin Primary Educational Service Area Office 1		
AUTHOR	Konwipa Lalum		
ADVISORS	Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

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.

Keyword : Guidelines Development, Teacher Competencies, Team Work



กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำวิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งได้ให้โอกาสและให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยในการให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และให้คำแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัย รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างละเอียด ด้วยความกรุณาและใส่ใจแก่ผู้วิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ และปรับปรุงงานวิจัย จนมีความเรียบร้อยสำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานวิจัยให้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้การพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย คณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลจอมพระ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยา และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กำลังใจที่ดีจากครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนผู้วิจัยทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณทุก ๆ ท่าน ไว้ ณ โอกาสนี้

กรวิภา ลาล้ำ

พูน ปรณ ชิต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะครู.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาแนวทาง.....	61
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	63
บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67

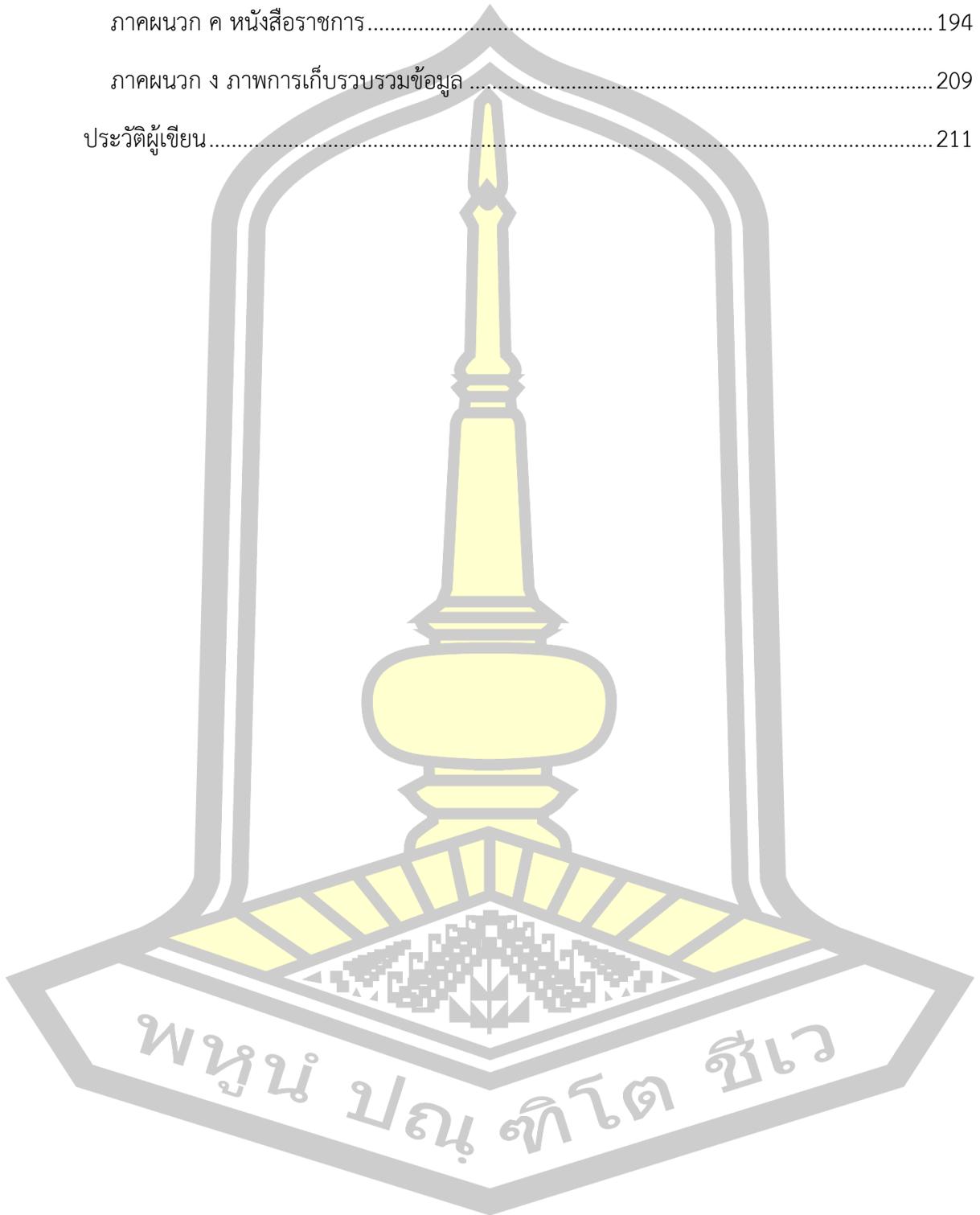
1. งานวิจัยในประเทศ	67
2. งานวิจัยต่างประเทศ	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	80
ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96
1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	96
2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	109
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	152
ความมุ่งหมายของการวิจัย	152
สรุปผล	152
อภิปรายผล	154
ข้อเสนอแนะ	157
บรรณานุกรม	159
ภาคผนวก	170
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	171

ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 187

ภาคผนวก ค หนังสือราชการ..... 194

ภาคผนวก ง ภาพการเก็บรวบรวมข้อมูล 209

ประวัติผู้เขียน..... 211



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม	32
ตาราง 2 สรุปรูปการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ.....	36
ตาราง 3 การแบ่งเครือข่ายทางการวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	65
ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	81
ตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	96
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน	97
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	98
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน.....	99
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส.....	102
ตาราง 10 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา.....	104
ตาราง 11 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	104

ตาราง 12 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน.....	106
ตาราง 13 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการแสดงผลงานผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม	108
ตาราง 14 การพัฒนาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	122
ตาราง 15 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1.....	137
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมและรายด้าน..	142
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการแสดงผลงานผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม.....	143
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม	146
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	149
ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	193

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	79
ภาพประกอบ 3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ	210
ภาพประกอบ 4 ผู้วิจัยมอบของที่ระลึกแก่ผู้บริหารภายหลังการสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว.....	210



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั่วโลก ทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกันอย่างรวดเร็วดังนั้น สังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติให้มีศักยภาพและความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศนั้น มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นลำดับแรก โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมงานนั่นเอง ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ เน้นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ส่งผลให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้โดยตรง ซึ่งได้แก่ ครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อาศัยครูร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนและเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม (พนัส หันนาคินทร์, 2544) ขณะเดียวกัน รัชนิกร สมทรัพย์ (2550) ให้ข้อคิดว่า “การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสังคมนั้น จำเป็นจะต้องให้

ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการส่งเสริมแนวทางการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน” ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกันเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ทุกคนจะต้องมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม นั่นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารและบุคลากรทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานต่าง ๆ ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนางานองค์การอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษางานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานอย่างสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารและครูมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

สมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ ส่วนทักษะและความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่นี้มักจะได้มาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำ ๆ อย่าง

ต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น บุคลิกลักษณะนั้นคือคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนัก คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะของครูเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personnel's Competency) จึงเป็น พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น มี 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครู คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2 ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของครู เป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเห็นการทำงานของผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่ต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูส่วนใหญ่จะเน้นด้านผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง แต่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมยังไม่ค่อยมีการศึกษาและพัฒนามากนัก การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศจึงจะต้องให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนที่มีมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรโดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนหรือทีมงาน ดังนั้นจึงพบว่าทีมงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดนี้สิ่งที่ถูกทำให้เปลี่ยนแปลงคือ “ทีมงาน” ดังนั้นผู้ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม

มีการทำงานเป็นทีมที่ร่วมแรงร่วมใจซึ่งกันและกัน ก็คือ ผู้บริหารที่เป็นผู้ประสานและสร้างระบบการทำงานเป็นทีมในองค์กร (สุนันทา เลาหนันท์, 2541) การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในปัจจัยการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง “คน” มักจะเกิดความเสียหาย อารมณ์เพราะการที่บุคคลมาจากสิ่งแวดล้อมและสังคมที่แตกต่างกันเมื่อมาทำงานร่วมกันย่อมก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์กร ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานในองค์กร เพราะการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรเนื่องจากทีมงานมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์, 2549)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา ซึ่งโรงเรียนในสังกัดจะมีทั้งโรงเรียนประถมศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล – ประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้มีนโยบายการศึกษาเพื่อเร่งพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย สร้างโอกาสทางการศึกษากระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนทุกกลุ่ม อีกทั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ได้มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันทั้งภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา และระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬาในกลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1, 2562)

โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบปัญหาการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้สืบค้นและสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 (เครือข่ายจอมพระ 2 อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์) ได้ตั้งนี้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสในกลุ่มเครือข่ายจอมพระ 2 มีการทำงานเป็นทีม มีระบบสายงานที่วางไว้แต่ก็มีจุดอ่อนอยู่บ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่แฝงตัวอยู่ แม้จะไม่เด่นชัดแต่ก็รู้กันอยู่ในทีม นั่นคือ การมีอำนาจของกลุ่ม (Group Power) ที่มีพลังพอที่จะทำให้อำนาจของฝ่ายบริหารโน้มเอียงตาม และปฏิบัติการไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ในบางเรื่อง เมื่อใดที่มีกลุ่มอำนาจของโรงเรียนซึ่งมาจากศิษย์เก่า ครูเก่า บุคคลในท้องถิ่นมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้โรงเรียนก้าวหน้า มีชื่อเสียง กลุ่มนี้จะทำได้ดีเพราะมีความรักองค์กรเป็นที่ตั้ง แต่มีข้อบกพร่องบางครั้งในจุดเล็ก ๆ เช่น การทำงานเป็นทีมในกลุ่มของระดับชั้น การมีผู้ร่วมงานใหม่หรือทำงานเป็นทีมเป็นครั้งแรกอาจไม่เข้าใจวัฒนธรรมของการทำงานในพื้นที่แห่งนั้นและไม่เข้าใจเนื้องานอย่างแท้จริง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายจอมพระ 2 มี

งานหลายฝ่าย การทำงานจึงเหมือนเป็นทีมใครทีมมัน การประสานงานกันมีน้อยมาก ต่างคนต่างทำ ในฝ่ายของตนเองจนดูเหมือนให้ความสำคัญกับงานของตนเท่านั้น ส่วนงานของผู้อื่นไม่มีความสำคัญ และขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความเอือมอาทรต่อกันน้อยมาก เมื่อต้องมาทำงานรวมกลุ่มกัน จึงทำให้ขาดความสนิทสนมและขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน บางคนก็ยึดมั่นว่าตนเองมีความสามารถสูงกว่าคนอื่น ไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การทำงานในสถานศึกษานั้นต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมกลุ่มและการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ยังต้องอาศัยความร่วมมือและความสามัคคีในกลุ่มคณะอีกมาก ยิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแล้วนั้น นอกจากจะมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนและยังต้องพัฒนาโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ยังมีปัญหาด้านการทำงานเป็นทีมของครูในสถานอีกด้วย จากการสืบค้นดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในทุกกิจกรรม แต่ในทางกลับกันแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพราะเป็นการจัดการศึกษาาร่วมกันทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น มักมีการแยกส่วนการทำงานของครูในโรงเรียน มีความแตกต่างกันในด้านของเป้าหมายและจุดเน้นในการจัดกิจกรรมในโรงเรียน ทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นได้ยากถึงแม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งบุคลากรทำงานแต่ละฝ่าย และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานอยู่เป็นประจำก็ตาม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาทหรือทำงานอย่างจริงจังและตั้งใจ จึงทำให้งานที่ออกมาไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายการดำเนินการได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2554) ทั้งนี้ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนได้รับผลกระทบจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพนี้โดยตรง

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และนำไปสร้างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และนำไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป เพราะธรรมชาติของคนทำงานต้องใช้ความละเอียดอ่อนอย่างสูงต่อการจูงใจเพื่อให้คนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและต่อทีมงานที่รับผิดชอบร่วมกัน อาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ยังส่งผลต่อไปถึงผู้เรียนให้มีความรู้

ความสามารถและเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างชาญฉลาดและมี
ความสุขต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็น
ทีมของครู
2. ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อใช้ประโยชน์ในการ
พัฒนาครูและการทำงานเป็นทีมในระดับเขตพื้นที่ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดำเนินภายใต้องค์ประกอบของสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของครู (Kazemak, 1991; ทิศนา แคมณี, 2545; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; สำนักงานการฝึกหัดครู, 2546; วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์, 2549; วันทณีย์ ณ พัทลุง, 2551; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555) โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 1,140 คน จาก 76 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 291 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. ศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ 2 แห่ง

2. ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องและได้สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม (Kazemak, 1991; ทิศนา ขมณี, 2545; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546; สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู, 2546; วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549; วันทณีย์ ณ พัทลุง, 2551; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

จากข้อมูลข้างต้น สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้

พหุ ประเด็น วิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของครู ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทาง หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นต้นแบบสำหรับการปฏิบัติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. การพัฒนาแนวทาง หมายถึง การคิดค้น การสร้าง หรือการนำเสนอวิธีการปฏิบัติซึ่งเป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สามารถใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้
3. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไร แล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี
5. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของครูใน

การทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำหรับการวิจัยครั้งนี้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

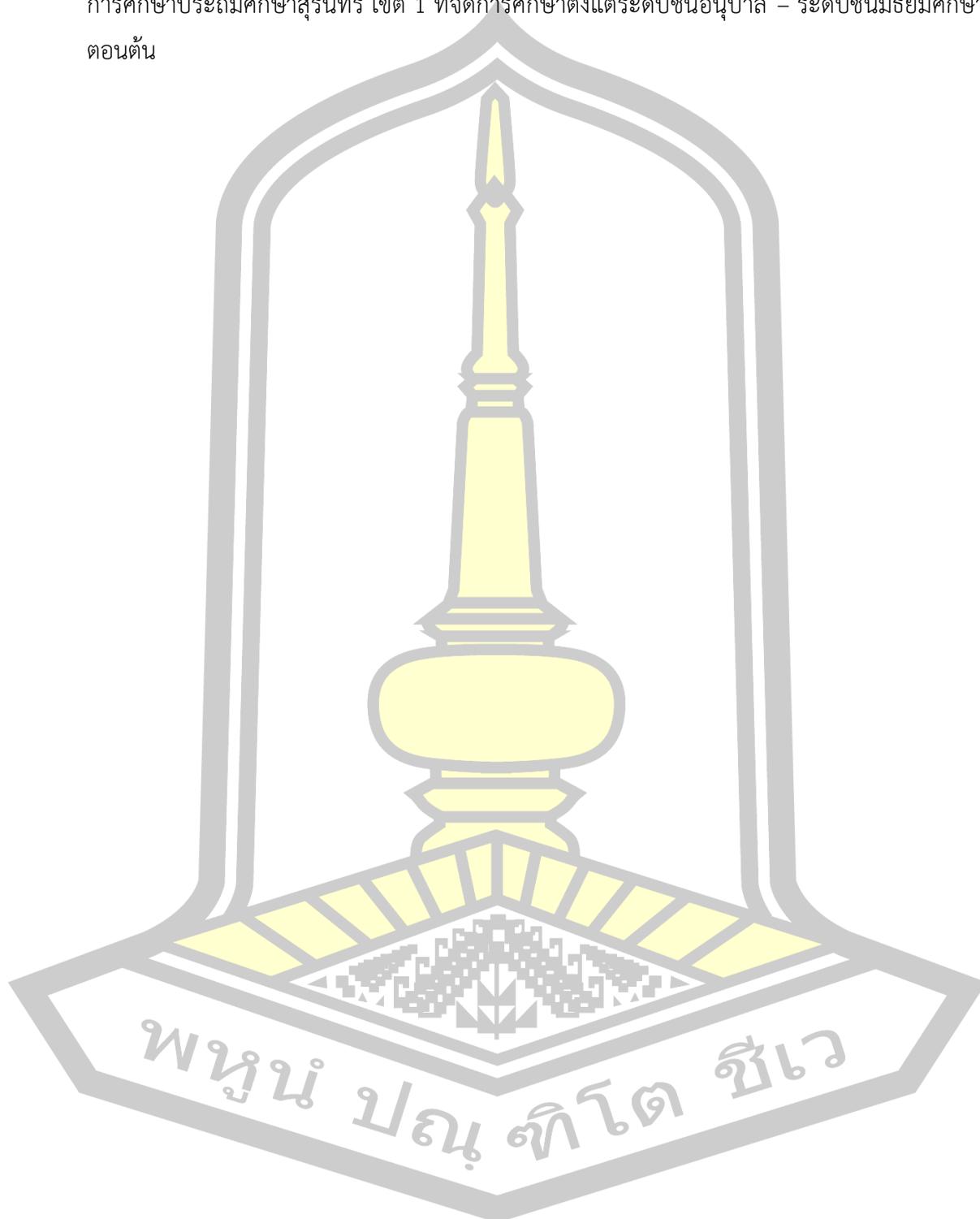
5.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงาน หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการทำงาน ร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกทุกคนต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีกระบวนการตรวจสอบและสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในทีมซึ่งจะทำให้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม และส่งผลอันดีต่อการดำเนินงานของทีม

5.2 ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสัมพันธภาพภายในทีม เพื่อนำสู่การปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น โดยการดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันของทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่สุด ในการร่วมรับรู้ รับฟัง วิเคราะห์ ติดตาม และกำกับดูแลกิจกรรมทั้งหมดให้สำเร็จลุล่วง และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเท่านั้น แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถบอกเล่าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งที่มากระทบกับการทำงานอื่น ๆ ได้ด้วย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมาชิกทีมทุกคน โดยจัดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ และมีกิจกรรมนันทนาการให้ทุกคนได้ร่วมกัน มีความสุข สนุกสนานร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เป็นการสร้างความสุขให้แก่ทุกคน ทำให้การทำงานของสมาชิกทีมเป็นไปอย่างราบรื่น มีบรรยากาศที่ดีร่วมกัน มีความทรงจำที่ดีร่วมกัน และช่วยกันเปิดใจเพื่อแก้ไขปัญหาให้กลับมาเป็นทีมที่เข้มแข็ง ซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมขึ้นได้อย่างยั่งยืน

5.3 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจหลักการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติตนในบทบาทของผู้นำและผู้ตามในทีมได้อย่างเหมาะสม โดยยึดถือการรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม และความสามัคคี เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

7. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล - ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะครู
 - 1.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 1.4 สมรรถนะครู
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 แนวคิดของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม
 - 2.5 หลักการทำงานเป็นทีม
 - 2.6 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาแนวทาง
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาแนวทาง
 - 3.2 ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี
4. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
5. บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะครู

1. ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ว่าหมายถึง การมีคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้เขียนบทความเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

Boyatzis (1982) ได้นิยามว่า สมรรถนะ (Competencies) หมายถึง คุณลักษณะสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงบันดาลใจ ลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ มุมมองที่มีต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง บทบาททางสังคมหรือองค์ความรู้ที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและหรือผลงานที่เหนือกว่าคนอื่น

วัฒนา พัฒนพงษ์ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทศนคติ พฤติกรรม ความรู้และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์และความสามารถทางสติปัญญา

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย (2547) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จรัสศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

จิรประภา อัครบวร (2549) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่านหนึ่งของประเทศไทย ได้อธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในบริบทที่แตกต่างกัน สมรรถนะหลักอาจเป็นได้ทั้งสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรในองค์กร ซึ่งสมรรถนะของทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันแต่สัมพันธ์กัน สมรรถนะหลักขององค์กร (Organizational Core Competency) คือ คุณลักษณะที่ต้องการมีหรือเป็นเพื่อให้มีความสามารถตามที่ผู้บริหารองค์กรต้องการ

สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์ (2550) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงการบูรณาการด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สังเกตได้จากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงบันดาลใจ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะนี้จะสามารถผลักดันให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้ สมรรถนะยังสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน การให้ความรู้ หรือการฝึกการปฏิบัติ เป็นต้น

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

Spencer และ Spencer (1993) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะไว้ในโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) และอธิบายว่า คุณลักษณะของบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้คือความรู้และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะและส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทักษะค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลรวมทั้งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) จากความหมายของสมรรถนะที่นักวิชาการต่าง ๆ เสนอไว้ตามที่กล่าวมาแล้ว พบว่า สมรรถนะ (Competency) มีความหมายร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีเป้าหมายที่ความสำเร็จ โดยเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลโดยตรงและมีสาระสำคัญที่เน้นให้เห็นชัดเจนว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น จะมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประการต่าง ๆ ดังระบุไว้ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ นั้น จะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

ต่าง ๆ มากมาย สมรรถนะจึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งสำหรับพัฒนาบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้องค์กรสามารถถึงศักยภาพ สมรรถนะของบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มพูนผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ การเพิ่มพูนดังกล่าวนั้นจะต้องก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลร่วมระหว่างองค์การและบุคลากร (Mutual Benefits) หรือกล่าวได้ว่าองค์การก็ได้รับประโยชน์จากผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็มีความเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานและรับรู้ว่าจะพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Advancement) ได้ด้วย

รัฐดิพัฒน์ พิษุทธาตพงศ์ หัวหน้าแผนกพัฒนาพนักงานและผู้จัดการ HR Shared Service Center IT กล่าวถึงความสำคัญในการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กรว่า (1) เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารบุคคล (2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์การอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (3) เป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ นอกจากนี้ ยังเสนอหลักการพิจารณาความเหมาะสมของการนำสมรรถนะไปใช้ในองค์การ (เครือซิเมนต์ไทย, 2548)

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของสมรรถนะ คือ การผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงสมรรถนะในทางบวกอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือมีศักยภาพ บุคคลก็จะได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อร่วมงาน ตลอดจนแวดวงการทำงานนั้น และองค์กรก็จะเกิดการพัฒนาเพราะมีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงานที่ดี

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

McClelland (1973; อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547) ได้ให้หลักแนวคิดไว้ว่า สมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วนคือ (1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น (2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว (3) ความคิดเห็นกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น (4) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

McClelland ยังกล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland กล่าวว่าสมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะและเจตคติ/แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2548) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Name & Definitions) ระดับขั้นความสามารถ (Proficiency Level) และดัชนีชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) Scott Parry ได้กำหนด นิยามสมรรถนะ คือ องค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็น บทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Spencer และ Spencer จากแนวคิดแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าองค์ประกอบของ สมรรถนะ ซึ่งเป็นที่มาของสมรรถนะบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงาน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) ได้สรุปแนวคิดของ Shermon และ Parry ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Spencer และ Spencer ว่าสมรรถนะเกิดจากองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ทักษะและทัศนคติ ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือ ความรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถ พัฒนาได้โดยการฝึกอบรม และเป็นคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงานและนำมา ซึ่งผลลัพธ์ที่องค์การต้องการลักษณะของความสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความคิดต่อตนเอง บุคลิกภาพประจำตัว แรงจูงใจ เจตคติ ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็นคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีและสามารถส่งเสริมให้ดีขึ้นได้ด้วยวิธีการเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ

4. สมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์
สังเคราะห์ภารกิจงาน

1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความ
เต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนอง
ความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้

2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษา
ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้าง
องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้

3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ
วิชาชีพ

3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดง
บทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรง
สัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้

4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้

- 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- 5.2 มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ
- 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- 5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

- 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
- 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

- 2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน

2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับ
ผู้เรียน

2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้

3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของ

ผู้เรียน

3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา

3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์หองค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้

4.1 การวิเคราะห์

4.2 การสังเคราะห์

4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู และสมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม

1. แนวคิดของการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาองค์กรเป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินงาน โดยใช้กลุ่มเป็นหลัก อาศัยพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อก้าวไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันในการที่จะผลักดันวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีผู้ให้แนวคิดการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2532) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ใช้กันมานาน และใช้จนเป็นปกติในหน่วยงานทั่วไป แต่ปัจจุบันเป็นสิ่งที่กำลังได้รับความสนใจและมีการเอาใจใส่นำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ทั้งในองค์กรและของรัฐและเอกชน ความสนใจและใส่ใจในเรื่องนี้เป็นความต้องการทางการบริหาร อันเป็นผลมาจากการศึกษาที่เน้นเรื่องคน เรื่องกลุ่ม เรื่องธรรมชาติของกลุ่ม และธรรมชาติของคนในกลุ่มตลอดจนเรื่องแบบแผนของปฏิสัมพันธ์และกระบวนการดำเนินงานในกลุ่มคนแบบต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานได้อย่างดี หลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การบริหารหรือจัดการ โดยให้

ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม (Participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน (Co – Operation) โดยให้มีการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม (Team Work) และการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง (Team Building) โดยเน้นให้แต่ละบุคคลเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม เน้นกระบวนการกลุ่ม (Group Process หรือ Group Dynamic) ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกันและเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงในหน่วยงานนั้น ตามปกติแล้วไม่อาจเกิดขึ้นได้เองโดยธรรมชาติตามปกติในการรวมกลุ่มของคน แต่ต้องมีการสร้างสรรค์และพัฒนาอยู่เสมอ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมึบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งและเป็นทีมงานที่มีกลไกในการทำงานสอดคล้องกับหลักการของกระบวนการกลุ่มในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า ภายใต้โลกธุรกิจสมัยใหม่ ทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของการแข่งขันกับตัวเอง แข่งเอาชนะคู่แข่ง และแข่งตามให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพราะการปรับตัวนำเอาแนวคิดหรือกลยุทธ์ในแผนธุรกิจมาปฏิบัติการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่สภาพเงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยทีมงานในการปรับเสมอ แต่โดยปกติความมีประสิทธิภาพของทีมงานจะไม่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ แต่ต้องมีการจัดเตรียมหรือบริการหลาย ๆ ด้าน คือ

1. จัดให้มีการประสานกันระหว่างทีมต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ต่างกัน แต่ต้องประสานเชื่อมโยงกัน
2. ต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้มุ่งประสิทธิภาพผลิต
3. ต้องให้ความพร้อมในการปรับตัวสูง

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วย มนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทีมงาน คือ กลุ่มของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกัน ไม่ทุกกลุ่มในองค์กรที่มาร่วมกันทำงานเป็นทีมแต่ละทีม ทีมที่เกิดขึ้น ก็คือ กลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่า สมาชิกมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรพยายามที่จะทำให้กลุ่มกลายเป็นทีมขึ้นมาให้ได้เพื่อร่วมกันทำงานในทีม

วารสารณ ทรระกฐลศษฐดี (2549) กหลวงลึงแนวคดลสำคัญในกรทงนงนเป็นทมเหตุผล เพราะคนเรมมีความรฐความสามารถดกต่งกัน เราคควรนำจุดเดน จุดดีของดแต่ละบุคคลในทมมาช่วย ในงานที่ทงบรลฐเป้ำหมาย กรทงนงนเป็นสวณ ๆ ยอมได้ผลดีไม่เทกกับกรทงนงนที่ร่วมมือกันและ ความสำเร็จของกรทงนงนเป็นทมขึ้นอยู่กบสมชกในทมเป็นสำคัญ

ทองทพภว วรฤษะพนธ์ (2553) กล่วว กรบรทรองคกรไม่วจะเป็องคกร ประภทใด ผู้บรทรมีความจำเป็นตองปรับตัวเพื่อใหสอดคลองกับกรเปลยนแปลงที่เกดขึ้น ซึ่งใน ปจฐนรฐแบบของกรทงนงนได้เป็นไปในลักษณะกรทงนงนเป็นทมเพื่อสร้งความสำเร็จใหองคกร ทมงานเหล่านันประกอบด้วย ผู้มความรู้ ความสามารถ มความเชียวชวญและประสภกรณที่ ดกต่งกัน ทงให้ทมงานสามารถระดมความคิด ทงนงนตามที่ได้รับมอบหมายใหบรลฐวัตถุประสงค์ และเป้ำหมายขององคกรได้อย่างมีประสิทธิภพและประหยัด แต่เพื่อใหเกดประโยชนจากกร ทงนงนเป็นทมสูงสข ผู้บรทรจะต้องทงความเขใจและเรียนรฐเกี่ยวกับหลักในกรบรทรทมงานใหญ่ ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจกจะทำใหผู้บรทรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกรบรทรทมงานใหญ่ เหมาะสมแล้ว หากเกดปัญหาในกรทงนงนร่วมกัน ผู้บรทรยังสมารถใช้เป็นแนวทงในกร แกปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย

จกแนวคด ทฤษฎีกรทงนงนเป็นทมของบุคคลต่ง ๆ สมารถสรุปได้ว่า กร ทงนงนเป็นทมเป็นกรทงนงนตามวัตถุประสงค์หรือเป้ำหมายเดียวกัน สมชกในทมทงนงนร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรฐซึ่งกันและกันทั้งในด้นทักษะ ความรฐความสามารถและมความพึงพอใจในกร ทงนงนที่ได้รับมอบหมาย ทงสมารถทงนงนบรลฐผลสำเร็จได้

2. ความหมายของกรทงนงนเป็นทม

นักวิชากรหลายทงนได้กล่วถึงความสำคัญของสมรณะไว้ดังนี้

Varney (1977; อ้างถึงใน สุนันทว เลहनันท์, 2549) ได้ให้ความหมายกรทงนงน เป็นทมว่า ทมจะมีประสิทธิภพก้ต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องซึ่งมารวมกันเหล่านันได้ให้ความสนใจต่อ เจตคดิ (Attitude) และทักษะ (Skill) ของสมชกในทมทุกคน ซึ่งอาจพิจารณา รวมถึงสิ่งต่ง ๆ ที่ เกี่ยวกบภวะผู้นำในกลุ่มว่าเป็นอย่างไร กรดัดสินใจทงนงนในกลุ่มนัน ทรพยากรของกลุ่มนันได้ ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างไรบ้าง และในกรบรทรงานควรยึดหลักในกรทงนงนร่วมกัน โดย จะต้องมีการสร้งทมงาน เพื่อใหเกดกรเรียนรฐวทำอย่งไรจึงจะบรลฐจุดมุ่งหมายของดแต่ละบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภพ และเกดประสิทธิผลทั้งสมารถบรลฐเป้ำหมายขององคกรด้วยในคราวเดียวกัน

Luecke และ Plozer (2006) ได้ให้ความหมายว่า ทม หมายถึง กรมีจุดมุ่งหมาย เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กรร่วมมือกัน และความเทกเทียมกันของสมชกในทมด้วย

อุทัย บุญประเสริฐ (2532) กล่วว เป็นสิ่งที่ใช้กันมานานและเชจนเป็นปกติใน หน่วงานทงนงนไป แต่ปจฐนเป็นสิ่งที่กำลังได้รับความสนใจและมีการเอาใจใส่เข้ามาปฏิบัติกันอย่งแพร่

หลายมากยิ่งขึ้น ทั้งในองค์กรและของรัฐและเอกชน ความสนใจและใส่ใจในเรื่องนี้เป็นความต้องการทางการบริหาร อันเป็นผลมาจากการศึกษาที่เน้นเรื่องคน เรื่องกลุ่ม เรื่องธรรมชาติของกลุ่มและธรรมชาติของคนในกลุ่มตลอดจนเรื่องแบบแผนของปฏิสัมพันธ์พันธและกระบวนการดำเนินงานในกลุ่มคนแบบต่าง ๆ เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี หลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การบริหารหรือจัดการ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม (Participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน (Co - Operation) โดยให้การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม (Team Work) และการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง (Team Building) โดยเน้นให้แต่ละบุคคลเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมแบบเป็นทีม เน้นกระบวนการกลุ่ม (Group Process หรือ Group Dynamic) ในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกันและเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงในหน่วยงานนั้น ตามปกติแล้วไม่อาจเกิดขึ้นได้เองโดยธรรมชาติตามปกติในการรวมกลุ่มของคน แต่ต้องมีการสร้างสรรค์และพัฒนาอยู่เสมอ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง และเป็นทีมงานที่มีกลไกในการทำงานสอดคล้องกับหลักการของกระบวนการกลุ่มในการทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550) ได้ให้ความหมายของ “การทำงานเป็นทีม” ว่าหมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของบุคคลหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน โดยบรรลุผลสำเร็จ

สุนันทา เลานันทน์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานนั้น

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และความเท่าเทียมกันของสมาชิก

รังสรรค์ โฉมยา (2551) ได้ให้ความหมายของ “การทำงานเป็นทีม” ว่า หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนมารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงานโดยทั่วไปการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานแบบเป็นทางการเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม

ชรินยา สุขย้อย ปิยนันท์ ชุมปัญญา และวสุจิ จันแปน (2551) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นการทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบปรับปรุงเพื่อให้บรรลุผล

วิภาส ทองสุทธิ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม คือกลุ่มคนที่มีความพยายามของแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริมและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของทีม

สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม (2552) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมมือร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ มีการประสานงานกัน ร่วมมือ สามัคคี มีเป้าหมายร่วมกัน และเชื่อใจกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) กล่าวว่า การบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทใด ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน รูปแบบของการทำงานได้เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสำเร็จให้องค์กร ทีมงานเหล่านั้นประกอบด้วย ผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ทีมงานสามารถระดมความคิดทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด แต่เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้ง เพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมมือร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริมและมีผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานต่างเกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานแบบเป็นทางการเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม

3. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

Stott และ Walker (1995) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทีมงานไว้ว่า ทีมงานที่จัดตั้งขึ้นมาและได้มีการพัฒนาอย่างดีจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก 2) ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน 3) ช่วยให้เกิดความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น 4) ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น รอบคอบขึ้นและมีความสมบูรณ์ขึ้น 5) ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน 6) ช่วยปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ 7) ช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประโยชน์ 8) ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการปรับตัวต่อ

วารสารณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) มีแนวคิดในความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรืออาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้ว่า 1) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา 2) เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม 3) เพื่อความรู้ลึกซึ้งปลอดภัย และมั่นคง 4) เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจด้านใฝ่สัมพันธ์ ความปลอดภัย การยกย่องนับถือและความต้องการพัฒนาตนเอง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารงานใหญ่กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม (2552) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า 1) งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้ 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคนจึงจะเสร็จได้ทันเวลา 3) เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้และความสามารถจากหลายฝ่าย 4) งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ 5) เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์ 6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนขององค์กรเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเสร็จทันตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ศักยภาพในตัวบุคคลที่ได้มาทำงานร่วมกัน แล้วทำให้เกิดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ งานมีคุณภาพมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว สมาชิกมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น เสมือนเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่ เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อทีมงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุด ต่องานและองค์กร

4. องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะหลักของครูด้านการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

Kazemak (1991) ระบุเกณฑ์ชี้ถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ จะต้องเป็นที่เข้าใจและยอมรับ
2. การแก้ไขความขัดแย้งจะต้องดำเนินการในเชิงสร้างสรรค์ หรือในแง่บวก
3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในบทบาทภาวะผู้นำ
4. ความสามารถของทุกคนในทีมถูกนำมาใช้
5. การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย และทุกคนในทีมมีส่วนร่วมประกอบกับสมาชิกทีมต้องรู้อาณัติ กำลังดำเนินการหรือเกิดเหตุการณ์อะไรอยู่
6. สมาชิกทีมให้การสนับสนุนต่อการควบคุมและการดำเนินการของทีม
7. ทุกคนในทีมมีวิธีกแก้ปัญหาและตัดสินใจที่ดี
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทดลองดำเนินการโดยใช้วิธีการ เทคนิคและแนวคิดต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อผลการดำเนินการของทีม
9. ทุกคนในทีมจะประเมินการดำเนินงานและผลงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ
10. สมาชิกทีมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

ทิตินา แคมณี (2545) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน คือ บุคคลที่ร่วมกันทำงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มร่วมกัน จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้น จะต้องมีความบทบาทหน้าที่การดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้น จะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้น จะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกัน คือ บุคคลที่มารวมกันทำงานนั้น จะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง

6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่าต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจกันของสมาชิก
2. ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
6. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน
7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
8. สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู (2546) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกัน
2. สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา
3. มีการสนับสนุนและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกร่วมมือกันและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
5. ใช้กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม
6. ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
7. มีการทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
8. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
9. สมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน่วยงาน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี โดยสมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือมีการรับรู้ ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน คือ มุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกัน การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถต่างกัน และหวังว่าเมื่อมีการนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้น่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น คนแต่ละคนมีความรู้ไม่เหมือนกัน ยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการการยกย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3. ความร่วมมือ พร้อมใจในการทำงาน ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญประดุจฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเราไม่อาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คน ในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนงานช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มช่วยกันวางแผนเอาไว้ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งงานกันทำควรยึดหลักการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและความพึงพอใจ เพื่อที่จะสามารถมอบหมายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลผู้นั้น สมาชิกภายในทีมมีส่วนสำคัญเช่นกัน ในการเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นได้รู้จักและทราบว่าตัวเรานั้นมีความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความพอใจในการทำงานแบบใด เพื่อจะได้เป็นการง่ายในการมอบหมายงาน เพื่อช่วยกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง

5. ความรับผิดชอบ เพราะการมีความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึงความสำเร็จของทีมงาน สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวมและยังมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกัน จะช่วยเสริมให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551) อธิบายถึงองค์ประกอบของที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม/ทีม ตระหนักในความสำคัญของมันและกัน แสดงออกซึ่งการ

ยอมรับการให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม/กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1. เป้าหมาย (Goals) สมาชิกในทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมงานต้องรับรู้เป้าหมายและวางแผนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

2. บทบาท (Roles) สมาชิกทุกคนที่ทำงานร่วมกัน จะมีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจในบทบาทของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ ของทีมงาน

3. กระบวนการทำงาน (Procedures) มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การตัดสินใจ โดยพิจารณาผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธีการดำเนินการในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 การสื่อสาร โดยให้สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระเปิดเผยทั้งในทีมหรือระหว่างทีมงานกับสังคมภายนอก การสื่อสารกันจะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3.3 การปรึกษาหารือ เป็นหัวใจของการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม อีกทั้งยังทำให้มีทัศนคติที่ดีและเป็นมิตรต่อกัน เนื่องจาก

สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฉะนั้นบรรยากาศในที่ทีมงานจึงเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.4 ภาวะผู้นำ ผู้นำทีมงานต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกทีมงาน เพราะจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสม เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationships) การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือ ซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดย

4.1 สร้างความไว้วางใจ สมาชิกต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิกและเห็นคุณค่าของกันและกัน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็พร้อมจะช่วยกันแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

4.2 มีการเสียสละในการทำงานร่วมกัน สมาชิกต้องเสียสละแรงกายแรงใจ รวมทั้งออกค่าใช้จ่ายบ้างในบางกรณีที่เป็น

4.3 มีการไหลลื่นตอบแทนเป็นกลุ่มไม่ใช่รายบุคคล

4.4 สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยนำทีมงานใช้วิธีการกระจายงานและความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกทุกคน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ได้แก่ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ

4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ได้แก่ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน แลกเปลี่ยน

เรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน เป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ในการทำงานร่วมกันในองค์กร หากองค์กรใดสามารถสร้างทีมได้เข้มแข็ง องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรที่เกิดการแตกแยกกัน ซึ่งหลักในการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป้าหมาย กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมผู้ทำงานจะต้องมีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของทีมสอดคล้องกัน เช่น การขายประกันชีวิตบริษัททุกแห่งย่อมมีเป้าหมายรายปี รายไตรมาส รายเดือน นักบริหาร ตัวแทนหรือทีมงานก็เช่นกัน ย่อมจะต้องมีเป้าหมายรายปี รายไตรมาส รายเดือนให้สอดคล้องกับของบริษัท จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทของผู้นำทีมและผู้ตาม ถ้าหากองค์กรใดมีผู้นำทีมที่เก่งและมีผู้ตามที่ดี องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้าไปข้างหน้า ซึ่งหลักในการทำงานร่วมกันเป็นทีมย่อมต้องมีความขัดแย้งกันเป็นธรรมดา ผู้นำทีมจะต้องเป็นนักบริหารความขัดแย้งในการทำงานของทีม อาจจะต้องใช้ขบวนการทำงานโดยหาความร่วมมือกับทีมงานมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง, มีการจัดการประชุมเป็นประจำ, มีการทำกิจกรรมร่วมกันของทีมงานเช่นการจัดการอบรม สัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้ทีมงานเกิดความผูกพันกันในทีม

3. กระบวนการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน หากว่ามีกระบวนการทำงานที่ดี เป็นระบบ เป็นระเบียบ ก็จะช่วยประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย ๆ ขององค์กรได้มาก เช่น สมัยก่อนคนรับจ้างแบกน้ำขายตามหมู่บ้านซึ่งเหนื่อยมากกว่าจะได้ค่าแรงงาน แต่พอมีคนจัดระบบน้ำประปาขึ้น ทำให้เกิดความสะดวกสบาย ทำให้ใช้แรงงานน้อยลง ดังนั้น การแสวงหากระบวนการทำงานจะทำให้ประหยัดสิ่งต่าง ๆ และทำให้การทำงานง่ายขึ้น สำหรับในยุคปัจจุบันเรามีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยจึงทำให้กระบวนการทำงานมีความทันสมัย รวดเร็ว ยิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในทีมงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ต้องมีการเชื่อมโยงกันในทีม เรื่องของมนุษย์สัมพันธ์จึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพราะการทำงานเป็นทีม เราต้องทำงานกับคน ไม่ใช่ทำงานกับเครื่องจักร

5. การเสริมสร้างกำลังใจ ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องมี เพราะคนเรามักทำงานหรือไม่ทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะต้องมีแรงกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ฯลฯ คนที่ดูแลองค์กรไม่ว่าจะเป็นงานบุคคล ก็ควรจะมีการเสริมสร้างกำลังใจ โดยอาจมีรางวัลมอบให้เมื่อทีมงานหรือหน่วยงานใดทำงานได้ถึงเป้าหมาย อาจจะต้องจัดการแข่งขัน หากว่าองค์กรนั้นเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันในการขายสูง อาจจะต้องแบ่งคนเป็นทีม ๆ แล้วจัดการแข่งขันการขายขึ้น ก็จะช่วยให้เกิดการกระตุ้นการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบ	Kazemak (1991)	พิศนา แขมณี (2545)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักงานพัฒนาการศึกษาคณะครู (2546)	วารสารณั ตรีภูมิตถศาสตร์ (2549)	วันทนีย์ ณ พัทลุง (2551)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555)	ความถี่
6. การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจ ซึ่งกันและกัน	/	/	/	/	/	/			/		6
7. การมี กระบวนการทำงาน ที่ดีและประเมิณผล งานอย่างสม่าเสมอ	/				/			/		/	4
8. มีความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ของตนเอง	/					/	/	/			4
9. สมาชิกมี ผลประโยชน์ ร่วมกัน			/	/							2
10. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล							/	/		/	3

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	Kazemak (1991)	พิศนา แซมณี (2545)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักงานพัฒนาการศึกษาคณะครู (2546)	วารสารณั ตรีภูมิตถศาสตร์ (2549)	วันทนีย์ ณ พัทลุง (2551)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาคณะครู (2553)	สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555)	ความถี่
11. การเสริมแรงเสริมสร้างกำลังใจเพื่อนร่วมงาน								/	/	2
12. การยอมรับซึ่งกันและกัน			/		/					2
13. การให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน			/							1
14. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน			/							1
15. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ				/						1
16. สมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน่วยงาน				/						1

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	องค์ประกอบ	Kazemak (1991)	พิศนา แซมณี (2545)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สำนักงานพัฒนาการศึกษาคณะครู (2546)	วารสารณ ธรรมศาสตร์ (2549)	วันทนีย์ ณ พัทลุง (2551)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (2553)	สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555)	ความถี่
17. การมีโครงสร้างของทีมหรือกลุ่ม							/				1
18. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย								/			1
19. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทดลองดำเนินการโดยใช้วิธีการเทคนิคและแนวคิดต่าง ๆ และ	/										1

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ	ความถี่
2. การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และเข้าใจ ซึ่งกัน และกัน	Kazemak. 1991, ทิศนา แชมณี. 2545, กระทรวงศึกษาธิการ. 2546, สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู. 2546, วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2549, สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553	6
3. การแสดงบทบาท ผู้นำและผู้ตามใน โอกาสที่เหมาะสม	Kazemak. 1991, สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู. 2546, ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2553, สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. 2555, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553	5

จากตาราง 1 และตาราง 2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่สัมพันธ์และใกล้เคียงกัน แล้วจึงเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป สรุปได้ว่า มีองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม 3 องค์ประกอบ และเรียงลำดับความสำคัญตามความถี่ ได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม 2) การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน และ 3) การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ความรู้เพื่อนำสู่การนิยามข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบ เพื่อนำสู่การกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

ทิศนา แชมณี (2545) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า บุคคลที่ร่วมกันทำงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มร่วมกัน จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี โดยสมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือมีการรับรู้ ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน คือ มุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการกำหนด เป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม ร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมา ซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการกำหนด เป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า สมาชิกในทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในการ ทำงานในบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมงานต้องรับรู้เป้าหมายและวางแผนให้เป็นไปตาม เป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการกำหนด เป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมผู้ทำงานจะต้องมีเป้าหมาย ส่วนตัวและเป้าหมายของทีมสอดคล้องกัน เช่น การขายประกันชีวิตบริษัททุกแห่งย่อมมีเป้าหมายราย ปี รายไตรมาส รายเดือน นักบริหาร ตัวแทนหรือทีมงานก็เช่นกัน ย่อมจะต้องมีเป้าหมายรายปี ราย ไตรมาส รายเดือนให้สอดคล้องกับของบริษัท จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการทำงาน ร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม ที่สมาชิกทุกคนต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีกระบวนการตรวจสอบและสะท้อนผล การทำงานร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในทีมซึ่งจะทำให้กำหนดแนวทางการ ปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม และส่งผล อันดีต่อการดำเนินงานของทีม

1.2 ตัวบ่งชี้ของการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

Kazemak (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการ ทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. มีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน
2. เป้าหมายมีความชัดเจนและสอดคล้องกับจุดประสงค์
3. เป้าหมายกับสมาชิกสนับสนุนเอื้อต่อกันและเข้ากันได้

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2542) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติ ในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน
2. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน
3. เข้าใจในวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายร่วมกันเป็นอย่างดี
4. เป้าหมายต้องมีความชัดเจนและแน่นอนในระยะหนึ่ง

5. สมาชิกควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

6. สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามความสามารถ

ทศนา เขมมณี (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
2. การรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน
3. เป้าหมายต้องมีความชัดเจน

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. พยายามทำทุกวิถีทางในการบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
3. ไม่ควรมุ่งแต่เอาชนะฝ่ายเดียว เพราะจะทำให้เกิดปัญหาต่อการบรรลุ

เป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย รายการพฤติกรรม ได้แก่ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน ภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม
3. มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม
4. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกผลการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน
5. มีการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง

2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน

วารสารณ์ ตระกูลสฤทธิ (2549) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันไว้ว่า ความร่วมมือ พร้อมใจในการทำงาน ทุกคนในทีม ล้วนมีความสำคัญประจวบเหมาะของเครื่องจักรกลไก งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเราไม่อาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คน ในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็น ประโยชน์ในการวางแผนทางช่วยกัน วิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการ ร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจ ซึ่งกันและกันไว้ว่า การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม ร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมา ซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

สำนักงาน กพ. (2552) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันไว้ว่า การสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จ ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อน ร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอและรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้อธิบายความหมายของ การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันไว้ว่า หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันไว้ว่า การเสริมสร้างกำลังใจก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ต้องมี เพราะคนเรามักทำงานหรือไม่ทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วมักจะต้องมีแรงกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ฯลฯ คนที่ดูแลองค์กรไม่ว่าจะเป็นงานบุคคล ก็ควรจะมีการเสริมสร้าง กำลังใจ โดยอาจมีรางวัลมอบให้เมื่อทีมงานหรือหน่วยงานใดทำงานได้ถึงเป้าหมาย อาจจะต้องจัดการ แข่งขัน หากว่าองค์กรนั้นเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันในการขายสูง อาจจะต้องแบ่งคนเป็นทีม ๆ แล้ว จัดการแข่งขันการขายขึ้น ก็จะช่วยให้เกิดการกระตุ้นการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเปิด โอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอน

สุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสัมพันธภาพภายในทีม เพื่อนำสู่การปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น โดยการดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันของทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่สุด ในการร่วมรับรู้ รับฟัง วิเคราะห์ ติดตาม และกำกับดูแลกิจกรรมทั้งหมดให้สำเร็จลุล่วง และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับฟังความคิดเห็น ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเท่านั้น แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถบอกเล่าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งที่มากระทบกับการทำงานอื่น ๆ ได้ด้วย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมาชิกทีมทุกคน โดยจัดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ และมีกิจกรรมนันทนาการให้ทุกคนได้ร่วมกันมีความสุข สนุกสนานร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เป็นการสร้างความสุขให้แก่ทุกคน ทำให้การทำงานของสมาชิกทีมเป็นไปอย่างราบรื่น มีบรรยากาศที่ดีร่วมกัน มีความทรงจำที่ดีร่วมกัน และช่วยกันเปิดใจเพื่อแก้ไขปัญหาก็กลับมาเป็นทีมที่เข้มแข็ง ซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมขึ้นได้อย่างยั่งยืน

2.2 ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้มี นักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และเข้าใจซึ่งกันและกัน ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคคลในองค์กร มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร
4. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ
6. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

วรรณภา วงษ์วานิช (2549) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันของบุคคลมีลักษณะ ดังนี้คือ

1. การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาเกี่ยวข้อง ร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนจนกว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์
2. การมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง คือ รูปแบบที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาเกี่ยวข้องในลักษณะหนึ่งลักษณะใดหรือในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งเท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม ได้แก่ สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน รายการพฤติกรรม ได้แก่ ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม และตัวบ่งชี้ที่ 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รายการพฤติกรรม ได้แก่ แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน และร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เกิดสัมพันธภาพอันดีและความเข้าใจกันภายในทีม
2. มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน เพื่อนำสู่การจัดทำโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับดูแล และติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
3. มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพ และความเข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา
4. มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีภายในทีม อย่างภาคเรียนละ 1 ครั้ง
5. มีการจัดพื้นที่สนทนาสำหรับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม
6. มีการจัดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร รวมถึงรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ
7. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีมผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

3.1 ความหมายของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

นำชัย เลวัลย์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) หมายถึง หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดีเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่ม ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมไว้ว่า สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาทบพาทที่มั่นคง ในแต่ละทีม/กลุ่มจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ความสามารถและความถนัดของสมาชิก

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553) ได้ให้ความหมายการเกี่ยวกับการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมไว้ว่า ผู้นำทีมต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกที่ทีมงานเพราะจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสมเพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรร สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น อำนาจดังกล่าวเกิดจากการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมไว้ว่า หมายถึง แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้อธิบายความหมายที่สอดคล้องกับการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมไว้ว่า หมายถึง บทบาทของผู้นำทีมและผู้ตาม ถ้าหากองค์กรใดมีผู้นำทีมที่เก่งและมีผู้ตามที่เก่ง องค์กรนั้นก็จะมีเจริญก้าวหน้า ซึ่งหลักในการทำงานร่วมกันเป็นทีมย่อมต้องมีความขัดแย้งกันเป็นธรรมดา ผู้นำทีมจะต้องเป็นนักบริหารความขัดแย้งในการทำงานของทีมงานจะต้องใช้กระบวนการทำงานโดยหาความร่วมมือกับทีมงานมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง, มีการจัดการประชุมเป็นประจำ, มีการทำกิจกรรมร่วมกันของทีมงาน เช่น การจัดการอบรม สัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้ทีมงานเกิดความผูกพันกันในทีม

สรุปได้ว่า การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจหลักการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติตนในบทบาทของผู้นำและผู้ตามในทีมได้อย่างเหมาะสม โดยยึดถือการรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม และความสามัคคี เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ตัวบ่งชี้ของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

มีนักวิชาการนักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ดังนี้

House (1977) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. มีความมั่นใจในตัวเอง
2. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง
3. สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จ
4. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
5. มีความคาดหวังสูงและมีความมั่นใจว่าผู้ตามสามารถทำงานให้สำเร็จตาม

เป้าหมายได้

6. สร้างแรงจูงใจในการทำให้พันธกิจบรรลุเป้าหมาย
7. มีบทบาทที่ดึงดูดใจผู้ตาม

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรม
2. การสร้างแรงคลใจ
3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
4. การมุ่งมั่นสัมพันธ์เป็นรายคน
5. การกระตุ้นการใช้ปัญญา
6. มอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยนำเสนอตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม รายการพฤติกรรม ได้แก่ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน
2. สมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม
3. สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.5 หลักการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการนักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบของการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ดังนี้

เล็ก สมบัติ (2545) กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความเข้าใจถึงหลักที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

1. สมาชิกและผู้นำจะต้องวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
2. มีการจัดโครงสร้างของทีมงาน โดยพิจารณาโครงสร้างหลักขององค์การผสมผสานกับโครงสร้างทีมงานที่พึงประสงค์
3. ผู้นำที่ทำหน้าที่เสมือนกับผู้นอองค์กรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน
4. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม
5. ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และมีการเสริมแรง (Reinforcement) ให้สมาชิกอยากรู้ อยากทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง

สุนันทา เลาพันธ์ (2551) ได้มีความเห็นว่า หลักในการทำงานเป็นทีมนั้น ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน

9. บุคคลในกลุ่มมีความเพละเลื้อยที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง

10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

สรุปได้ว่าหลักการการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้นสมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

3.6 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

1. ความหมายของทีมงาน

Parker (1990) ได้ให้นิยามว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock และ Francis (1994) ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับทีมงานไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Schermerhorn, Hunt และ Osborn (2003) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีมงาน (Team) หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีปฏิริยาและมีอิทธิพลระหว่างกันและมีความผูกพันร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันและมีการรับรู้ตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์การ

McShane และ Von Glinow (2003) ได้ให้ความหมายสำหรับทีมงานว่า หมายถึง กลุ่มงานชั่วคราวหรือถาวร ซึ่งสมาชิกมีภาระการทำงานร่วมกันสำหรับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องกระทำและปฏิบัติตามกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งหรือขอบเขตภายในองค์การ หรือหมายถึง กลุ่มแบบเป็นทางการที่สนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการสร้างผลผลิตที่สูงสุด

ราตรี วีระวัฒน์โสภณ (2547) ได้ให้นิยามว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นทีมงานที่ทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน มีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกน้อยมาก สมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมสนับสนุนกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นไปโดยเปิดเผย และสมาชิกทำงานร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์การ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยาวนานจนเป็นที่พึงพอใจของสมาชิกทุกคน แล้วสมาชิกจะรักษาสถานภาพที่ดีของทีมไว้เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อการสื่อสาร การประสานงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมบางอย่างต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น คณะกรรมการ การทำงานเป็นกลุ่มต้องการการทำงานร่วมกัน

มากกว่าก่อให้เกิดการสร้างงานกลุ่ม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน การทำงานคนเดียวนั้นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถย่อมทำได้แต่อาจมีข้อจำกัดจึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อช่วยกับสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2551) กล่าวว่า ทีม (Team) หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน สมาชิกในทีมประกอบด้วย คนที่มีทักษะแตกต่างกัน ใฝ่ใจซึ่งกันและกัน มีความรักความสามัคคีต่อกันและกัน ทีมที่แท้จริงจะต้องมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ

และบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

สุภาพ กันสการ (2552) ได้ให้นิยามว่า ทีมประกอบด้วยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันโดยตรงในการที่จะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำกิจกรรมที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม มีปฏิสัมพันธ์ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทำงานด้วยความตั้งใจ มีความสุข ไม่แข่งขันกัน

2. ความหมายของการสร้างทีม

Schermerhorn , Hunt และ Osborn (1994) ได้ให้นิยามในการสร้างทีมงานว่าหมายถึง กิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างงานของกลุ่มบุคคลโดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม จุดเน้นองค์การสร้างทีมงานอยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

Varney (1977) ได้ให้ความหมายของการสร้างทีม ว่าหมายถึง กระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเองของกลุ่มหรือขององค์กรในขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Greenberg (1999) ได้ให้นิยามว่า การสร้างทีมเป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในการที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงทีมงานหรือเป็นขั้นตอนของกิจกรรมที่มีการวางแผนมีการออกแบบเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลตามหน้าที่ของกลุ่มและมีการริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลง โดยออกแบบปรับปรุงทีมงานและเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มให้ได้

สุนันทา เลานันทน์ (2540) ได้ให้นิยามว่า การสร้างทีมงาน ว่าหมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้

ดีขึ้น ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรภ (2550) ได้ให้นิยามว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยพยายามสร้างทักษะความสามารถในการทำงานร่วมกัน นำไปสู่พลังแห่งความสำเร็จขั้นยอด

รัตกัณฑ์ ฤทธิ์เจริญ (2553) ได้ให้นิยามว่า การสร้างทีมงาน (Team Building) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลที่ทำงานด้วยกันอย่างมีแบบแผนเพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักวิธีจูงใจที่ให้ความเหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

เอกวิทย์ น้อยมิ่ง (2555) ได้ให้นิยามว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีประสิทธิภาพโดยการพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้ด้วยวิธีการและวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กิตติกรณ ไชยสาร (2557) ได้ให้นิยามว่า การสร้างทีมงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กร เพราะในการทำงานนั้นต้องอาศัยความร่วมมือการประสานงานกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนโดยมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล จึงจะทำให้ผลงานนั้นออกมาบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของบุคคล ยกกระตือรือร้นของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักการให้กลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้ความสนใจต่อกระบวนการในการทำงานและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่ม

3. คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

McGregor (1960) และ Likert (1961) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ

2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง
3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน กลุ่มจะใช้เหตุผลในการยุติปัญหาและจะร่วมกันแก้ไข
6. มีการตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน
7. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
9. มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับภารกิจต่าง ๆ อย่างเต็มใจ
10. หัวหน้าไม่ใช้อำนาจครอบงำ
11. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

Argris (1964) มีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงาน ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่าง ๆ
2. สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกัน
3. มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจในการแสดงความคิดเห็นความรู้สึก
5. สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย
6. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
8. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น
9. สมาชิกมีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน
10. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

Woodcock (1989) ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องการศึกษา 11

ด้าน คือ

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้อง

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

Larson & Lafasto (1989) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ทีมงานที่มีความเป็นเลิศควรมีลักษณะ 8 ประการ สามารถที่จะสรุปได้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและความชัดเจน
2. มีโครงสร้างงานที่มุ่งผลชัดเจน
3. มีสมาชิกทีมงานที่มีความสามารถ
4. มีความผูกพันในงานอย่างมีเอกภาพ
5. มีบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกัน
6. มีมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ
7. มีการสนับสนุนและการยอมรับจากภายนอกทีม
8. มีผู้นำที่ยึดหลักการ

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละคนในกลุ่ม
2. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง
3. สมาชิกมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือกันและกัน
5. มีความขัดแย้งเฉพาะเรื่องงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง
6. บรรยากาศของการทำงานไม่ตึงเครียด
7. คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

สงวน ช่างฉัตร (2543) ได้สรุปแนวทางในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
2. สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือ
4. มีการกำจัดอุปสรรค
5. มีการใช้วินัยในทางสร้างสรรค์

6. การเป็นผู้รับรู้อตามต้องการของแต่ละบุคคล
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่เปลี่ยนแปลง
8. การพยายามจัดหารางวัลตอบแทน
9. สนับสนุนการทำงานของกลุ่มเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ
10. การตั้งจุดหมายที่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้

สุเมธ แสงนิมิต (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดี สังเกตได้จากลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้คนยิ้มแย้มแจ่มใส สดชื่นเป็นธรรมชาติ
2. สมาชิกมีความพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีความสุข
3. สมาชิกมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน
4. ทุกคนรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
5. มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน
6. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน
7. สมาชิกมีความกระตือรือร้น
8. สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน

นพ ศรีบุญนาค (2545) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับทีมงานที่มีสมรรถนะสูง มีปัจจัย

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มีขนาดของทีมที่เหมาะสม
2. สมาชิกในทีมงานมีความสามารถ
3. บทบาทและความหลากหลายของสมาชิก
4. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
5. มีเป้าหมายที่เด่นชัดและเฉพาะเจาะจง
6. สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน
7. มีการประเมินผลและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ ทีมงานที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในงาน
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย

5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เสริมสร้างในการรับรู้การทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน

ทิพรัตน์ โหระทรัพย์ (2550) จากการทำงานลักษณะเป็นทีมที่ดีหรือทีมที่มีประสิทธิภาพหรือทีมที่มีสมรรถนะสูงตามแนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น นับว่ามีความหลากหลายและมีลักษณะที่แตกต่างกันบ้าง สอดคล้องกันบ้าง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และจำแนกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นได้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์

Likert (1961) เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกันมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทักษะสัมพันธ์ในการติดต่อกับผู้อื่น ทั้งในทีมงานและระหว่างทีมงาน เรียกว่า ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจเป็นอย่างมากในการสร้างทีมงาน สิ่งหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างดีนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม และศักยภาพในการปฏิบัติงาน

วิลาวรรณ ธิไพศาล (2542) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การทำงานร่วมกัน ไม่ใช่เรื่องที่ย่าง ดังนั้น สมาชิกในทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งการทำงานร่วมกันจะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่างกัน ในลักษณะของความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพยายามปรับส่วนบกพร่องของตนเองให้สอดคล้องกับกลุ่มมากที่สุด

สงวน ช่างฉัตร (2543) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

พิสมัย สุภัทรานนท์ (2538) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่จะได้รับฟังและ

ตอบสนองอย่างเข้าใจ ความจริงแล้ว สมาชิกในทีมมีหน้าที่ที่จะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การทำงานเช่นนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ทุกคนเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ซึ่งทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นว่า จะบรรลุผลสำเร็จที่ทีมงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อสารหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานจะยอมรับนโยบายมีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อสาร

วิโรจน์ สารัตนะ (2542) ได้ให้ทรรศนะว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของสารนั้นตรงกับข่าวสารที่ผู้ส่งออกไป แม้จะมีตัวรบกวนที่เกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีข้อมูลย้อนกลับเป็นการติดต่อแบบสองทางมากกว่าการติดต่อแบบทางเดียว

สุนันทา เลาहनันท์ (2549) ได้ให้ทรรศนะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า สมาชิกมีการวิพากษ์วิจารณ์การกระทำในองค์กรเกิดขึ้นบ่อย และการกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจ การวิพากษ์วิจารณ์มีลักษณะสร้างสรรค์มุ่งขจัดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่กลุ่มกำลังเผชิญ

สรุปได้ว่า การติดต่ออย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3. การมีส่วนร่วม

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันและเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมพัฒนาด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ถือเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะเสริมพลังร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีมในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้ เป็นภาระที่สำคัญยิ่งและเป็นยอดปรารถนาของนักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ สมดังปณิธานประการหนึ่ง คือ การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537) ได้ให้พรศนะไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วมในองค์การนั้นจะต้องผูกพันต่อกิจกรรมขององค์การในที่สุด

ชูศักดิ์ ชาญช่วง (2540) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับงานทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน การติดตามผลและร่วมรับผิดชอบในงานนั้น ๆ

สงวน ช่างฉัตร (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขันเป็นการให้สมาชิกในทีมงานทำภารกิจร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างแข็งขัน มีบรรยากาศการทำงานแบบมีชีวิตชีวาและร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนาทีมงานแบบสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจการทำงานให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและความรับผิดชอบร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้กล่าวถึงบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ที่จะสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการทางให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการการตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนจะมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็นหน้าที่

โดยตรงของผู้บริหารที่จะประสานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1) เป้าหมายจะต้องมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์การและบุคลากรในองค์การ

2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนและเป็นไปได้

3) เป้าหมายต้องมีเหตุผล

4) เป้าหมายต้องมีลักษณะพอดีและเหมาะสมกับระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง พร้อมทั้งยังต้องสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ ขององค์การเพื่อลดความขัดแย้งให้น้อยลงที่สุด

5) เป้าหมายจะต้องไม่ยากจนเกินไปจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อแท้และหมดกำลังใจ

6) เป้าหมายจะต้องกะทัดรัด

พิสมัย สุภัทรานนท์ (2538) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เป้าหมาย คือ บันไดก้าวแรกคนในทีมงาน แต่ละคนต้องมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ แม้กระทั่งการทำงานเพียงคนเดียวทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้ว เป้าหมายจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้น มักจะทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ธีรศักดิ์ กำบรรณรักษ์ (2539) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราเมื่อทำงานอยู่ด้วยกันต้องมีการกำหนดเป้าหมายส่วนรวมขององค์การ การกำหนดเป้าหมายนั้นอาจจะกำหนดจากความต้องการของสมาชิกแต่ละคน แล้วทำร่วมกันจนกลายเป็นเป้าหมายของส่วนรวม ดังนั้น เป้าหมายที่ดีจะต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน และเกิดจากการประชุมร่วมกัน อย่าลืมนะว่าเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดที่จะทำให้สมาชิกแต่ละคนรู้ว่าตัวเองจะมุ่งหน้าไปทางไหน ดังนั้น เป้าหมายต้องชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นครู นักการภารโรง คณะกรรมการโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครองควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และความรับผิดชอบร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

บุญชู แก้วส่อง (2543) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายเราสร้างวัตถุประสงค์จากเป้าหมายโดยรวมขององค์การลงไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระดับต่าง ๆ ในองค์การมีทิศทางที่ร่วมกัน ไม่ว่าจะอะไรก็ตามที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์การจะต้องก่อตัวขึ้นจากการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถกำหนดได้ยาก แต่ถ้าเป้าหมายเกิดจากการหลอมรวมของเป้าหมายแต่ละบุคคล ซึ่งสมาชิกให้การยอมรับก็ทำให้เป้าหมายมีความชัดเจน และมีแนวทางที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุได้สำเร็จ

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน ทั้งนี้ เพราะ

1) วัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกันจะช่วยกำหนดแนวทางและแรงดลใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น

2) สามารถกำหนดเป้าหมายย่อยของการปฏิบัติงานให้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์หลักได้ง่ายขึ้น

3) ทำให้เกิดการผนึกกำลังช่วยกันให้งานสำเร็จ ทั้งนี้ เพราะวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายย่อยของงานที่มีทีมรับผิดชอบงานนั้น เป็นความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกัน และมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงานมีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมมีความต้องการ ถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจเชื่อใจ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแต่ละคนในองค์การจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

พิสมัย สุภัทรานนท์ (2538) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ละคนจะเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้ทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผยให้คนนอกทีมได้รับฟัง นอกจากนี้ แล้วแต่ละคนยังมีเสรีในการแสดงความคิดเห็นตรงข้าม โดยไม่ตรงเกรงกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง

สงวน ช่างฉัตร (2542) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจนับว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิกของทีมงานเพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวง และสร้างทีมงานให้ร่วมมือกันพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังเป็นเหตุชักนำให้สมาชิกในทีมงานต้องพูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกันได้

เป็นการลดหรือการปิดช่องว่างความหวาดระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูด การอภิปราย แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่ตึงเครียดขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวว่า ก่อนที่กลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจและต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่น ๆ และเชื่อมั่นต่อความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ถ้าปราศจากความสัมพันธ์ด้านความไว้วางใจแล้ว มาตรฐานของผลผลิตก็ไม่สามารถกำหนดได้ ดังนั้น สมาชิกทุกคนจะต้องมีความไว้วางใจและสนับสนุนทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตนเอง รวมทั้ง ผู้นำต้องแสดงความเชื่อใจในตัวผู้ร่วมงานทั้งหลายด้วย

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งละเอียดอ่อน บุคคลส่วนมากไว้นับถือเชื่อใจกันจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ความไม่ไว้วางใจกัน มีผลทำให้เกิดการชะงักงันในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

สุนันทา เลาहनันท์ (2549) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิ่งสำคัญคือความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทีมใดพฤติกรรมความไว้วางใจต่ำ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะปรากฏเด่นชัดขึ้น เช่น ความไม่ซื่อสัตย์ การหลบเลี่ยงและความไม่อดทน ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสัมพันธภาพ ซึ่งทั้งสองฝ่ายเปิดเผยซื่อสัตย์ และความเคารพซึ่งกันและกันและทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมที่ขัดขวาง เช่น การวิจารณ์ความผิดพลาดเพียงเล็กน้อย การตำหนิต่อหน้าสาธารณชนและการนินทาลับหลัง จะเกิดขึ้นน้อยมากถ้าทุกฝ่ายไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6. การยอมรับนับถือ

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน มีความรักและสามัคคีกัน การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน มีความเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงษ์ (2535) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ถ้าทุกคนยอมรับกันและกัน มีความยอมรับในการเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่

จะทำให้มีบรรยากาศที่ใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานทั้งในสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาและกล้าที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

โฌมยง โต๊ะทอง (2540) ได้ให้ทัศนะว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จเมื่อทุกคนเชื่อในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อถือนั้นเปราะบาง ต้องใช้เวลานานในการสร้างแต่ง่ายต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือนั้นต้องใช้ความตั้งใจจริง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติการยกย่อง การสนับสนุนและรับฟังซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

จากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สามารถสรุปคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ 6 ด้าน คือ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

4. กระบวนการสร้างทีม

Bruce Tuckman (1965; อ้างถึงใน อำนวย วัตจินดา, 2563) ได้นำเสนอขั้นตอนการสร้างทีมงาน รวม 5 ขั้นตอน ในปี ค.ศ. 1965 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. Forming คือ การก่อร่างสร้างทีมหรือการรวมตัวกันของสมาชิกทีม โดยถ้าเปรียบในองค์กรก็คือการเริ่มต้นสร้างองค์กรใหม่ หรือหน่วยงานใหม่ซึ่งต้องมีการรวบรวมสมาชิกตามโครงสร้างองค์กรที่กำหนดขึ้น ดังนั้น กลยุทธ์ที่สำคัญของขั้นตอนนี้ คือ การคัดเลือกสมาชิกที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับลักษณะงาน ซึ่งในปัจจุบันอาจเป็นความสามารถ (Competency) เช่น มีจิตสำนึกในการบริการมีความสามารถในการสื่อสาร หรือมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ที่สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2. Storming คือ การระดมความคิด เพื่อให้ทีมดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อมีการรวมตัวกันของสมาชิก ซึ่งย่อมมีการเริ่มปฏิสัมพันธ์กัน อาจถือเป็นจุดเริ่มของการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ต้องมีการพูดคุยกันเพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมายและบทบาทของสมาชิก ดังนั้น จุดนี้เองจึงต้องมีการแสดงความเห็น หรือจุดยืนของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันหรือมีการแสวงหาประโยชน์ของตนและพวกพ้อง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน หรือมีการแบ่งฝ่ายกัน ดังนั้น กลยุทธ์ที่นำมาใช้คงต้องมีผู้นำทีมที่เป็นผู้ประสานประโยชน์ มีความเป็นธรรม แต่ที่สำคัญ คือ สมาชิกต้องเข้าใจจิตวิทยาความแตกต่างของมนุษย์ ที่กล่าวว่ามนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง ซึ่งไม่แตกแยกจะทำให้ปัญหาลดน้อยลง

3. Norming คือ การกำหนดทิศทางเป้าหมาย บรรทัดฐานของทีม กล่าวคือ เมื่อมีการระดมความคิดที่ทั้งแตกต่างและไม่แตกต่าง แล้วจะนำไปสู่ข้อตกลงร่วมกัน เช่น กฎกติกา ระเบียบวิธีปฏิบัติ ที่ทำให้การอยู่ร่วมกันราบรื่น ซึ่งในยุคใหม่นี้อาจมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ร่วมกัน เป็นต้น โดยกลยุทธ์ในขั้นตอนนี้ คือ วิธีการกำหนดข้อตกลง หรือแผนงานใด ๆ คงต้องใช้การมีส่วนร่วม (Participative) ของสมาชิกทั้งทางตรงและ/หรือทางอ้อม เพื่อให้เกิดการยอมรับและเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของพันธะสัญญาต่าง ๆ นั้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ และปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดร่วมกัน

4. Performing คือ การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือเมื่อมีการตกลงร่วมกันแล้ว คงต้องมีการเริ่มปฏิบัติงาน เช่น ใครได้รับมอบหมายให้มีบทบาทหน้าที่ใด ก็ทำตามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงเป้าหมายใหญ่ในภาพรวมของทีมหรือองค์กร โดยกลยุทธ์ในขั้นตอนนี้ คือ การใช้การสื่อสาร (Communication) ระหว่างกันทั้งภายในทีมและนอกทีม การใช้เทคนิคการจูงใจ (Motivation) เพื่อให้ลูกน้องทำงานอย่างทุ่มเท หรือการสอนแนะ (Coaching) เมื่อลูกน้องไม่สามารถทำงานได้ดี ซึ่งกลยุทธ์ต่าง ๆ ในขั้นตอนนี้ ถือเป็นการใช้หลักการทางการบริหาร (Management Principle) มาใช้อย่างกว้างขวาง

5. Adjourning คือ การแยกย้ายกันเมื่อถึงเวลาหรือทีมบรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการสร้างทีมงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “งานเลี้ยงย่อมมีวันเลิกราฉันใด ทีมงานย่อมมีวันเลิกรานั้น” เมื่อมีการดำเนินกิจการงานของทีมไประยะหนึ่งและบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้ว ย่อมมีการทบทวนองค์กร หรือหน่วยงานนั้นใหม่ว่าจะมีการพัฒนาไปให้ใหญ่กว่าเดิม เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ มีการจัดทีมใหม่เช่นการโยกย้ายสับเปลี่ยน หรือถ้ามองในแง่ร้ายถ้ามีความล้มเหลวเกิดขึ้นในทีม ย่อมต้องมีการผ่าตัดหรือการยุบเลิกไปในที่สุด โดยกลยุทธ์ในขั้นตอนนี้คือ การประเมินผลงาน หรือประเมินผลการดำเนินการขององค์กรซึ่งในยุคใหม่เน้นใช้การวัดผลงาน (Measurement) ถ้าผลการดำเนินงานดีก็คงให้ทีมต่อไป แต่ในทางกลับกันเกิดความเสียหายหรือล้มเหลวคงต้องมีมาตรการตามลำดับจนสุดท้ายต้องปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกทีมในที่สุดในการสร้างทีมงานเป็นศาสตร์ที่น่าสนใจ ต้องติดตามและเรียนรู้ตราบใดที่มนุษย์ยังคงเป็นสัตว์สังคม และยังมีการทำงานตั้งแต่สองคนขึ้นไป และต้องมีองค์กรเพื่อเป็นสังคมในการทำงาน โดยในองค์กรเองต้องมุ่งเน้นและให้ความสำคัญอย่างแท้จริง ไม่เพียงเฉพาะการฝึกอบรมเท่านั้นแต่คงต้องวางกลยุทธ์ในระยะยาวเพื่อสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งตลอดไป

Sean Connolly (2022; อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558) ผู้อำนวยการกลุ่มให้คำปรึกษาทางด้านธุรกิจ Egremont ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างทีมเวิร์คไว้ 4 วิธี ดังนี้

1. ต้องเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ สมาชิกในทีมไม่มีทักษะในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นสิ่งที่ต้องทำ คือ เลือกคนให้

เหมาะกับงานในแต่ละส่วน และยากกับสมาชิกในทีมถึงเหตุผลที่มอบหมายงานชิ้นนั้น ๆ ให้ เพื่อให้พวกเขาเห็นว่าทุกคนต่างเป็นจิ๊กซอว์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีมด้วยกันทั้งสิ้น

2. ต้องแบ่งงานให้ชัดเจน สาเหตุหนึ่งของความล้มเหลวของทีม คือ การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน บางงานเกิดการล่าช้าซ้อน ในขณะที่งานสำคัญกลับถูกลืม ควรพบปะกับสมาชิกในทีมเพื่ออธิบายงาน และติดตามผลด้วยการส่งอีเมลเพื่อยืนยันกับพวกเขาอีกครั้ง หากภายในทีมมีการแบ่งลำดับขั้นของสมาชิก ผู้บริหารต้องมั่นใจว่า ทุกคนชัดเจน และเห็นด้วยกับการแบ่งงานเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางอำนาจที่อาจเกิดขึ้น

3. ต้องจัดการกับทีม ในการดำเนินโครงการใด ๆ ก็ตาม ควรมีหลักเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของสมาชิกแต่ละคนด้วย ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดการกับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีคนไหนอยู่ต่ำกว่ามาตรฐาน จะได้ดำเนินการสับเปลี่ยนคนอื่นในทีมมาทำงานนั้นแทน เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้อย่างราบรื่นต่อไป

4. ต้องให้คำติชมและแนะนำ การให้ รับฟัง และแบ่งปันข้อมูล (feedback) ในระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินไปและเมื่อโครงการสิ้นสุดลง เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้ว่าจะทำอย่างไรต่อไป อย่างลัวที่จะแสดงความคิดเห็นในทางลบ แต่ควรพยายามติดตามด้วยการให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์เสมอ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้ให้เทคนิคการสร้างทีมงานไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. จัดสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรมและเสมอภาคสำหรับพนักงานทุกคน
2. ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม-รับฟังแนวคิดของพนักงานและให้เขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. มองปัญหาจากด้านพนักงานด้วย
4. พัฒนาความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของทีม
5. โน้มน้าวทีมของคุณว่าเขาเป็นทีมที่ดีที่สุด
6. สนับสนุนสมาชิกของทีมให้มีอิสระเพื่อความเป็นเลิศ
7. เน้นสวัสดิการของทีมเป็นสิ่งแรก และส่งเสริมให้คนอื่น ๆ ทำในสิ่งเดียวกัน
8. ดูแลปัจเจกบุคคล อย่าให้แนวคิดของสมาชิกเกิดพลัดหลงในกลุ่ม
9. สนับสนุนให้สมาชิกของทีมมีความสนุกสนานด้วยกัน
10. ให้รางวัลแต่ความร่วมมือ
11. มอบหน้าที่รับผิดชอบให้ทีมอย่างชัดเจน
12. ให้คุณค่าที่สูงต่อการสื่อความหมายระหว่างสมาชิกของทีม
13. สนับสนุนสมาชิกของทีมเพื่อดูจุดแข็งของกันและกัน
14. สร้างโอกาสให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม

สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างทีมเริ่มต้นจาก 1) การรวมตัวกันของสมาชิกทีม สมาชิกมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับลักษณะงาน หรือเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน 2) ผู้นำมีความเป็นธรรม มีความสามารถในการประสานงานที่ดี 3) มีกฎกติกาของทีมชัดเจนและสมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างกติกา 4) มอบหมายงานหรือแบ่งงานชัดเจน และมีการติดตามงานสม่ำเสมอ 5) การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เข้ามาช่วย ได้แก่ การสื่อสาร การจูงใจ และมีการวัดความสำเร็จของสมาชิกและของงาน การเสนอแนะ ใช้หลักการทางการบริหาร และ 6) การปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จหรือล้มเหลว ควรต้องมีการวางแผนเพื่อการเริ่มต้นใหม่ของงานครั้งต่อหรือเพื่อปรับปรุงการสร้างทีมงานในครั้งใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางและการพัฒนาแนวทาง

1. ความหมายของการพัฒนาแนวทาง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Good (1973) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทางด้านความรู้ความสามารถซึ่งเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองหรือบุคคลอื่นกระทำ

อ่ำภา บุญช่วย (2537) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาตนเองเพราะพื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมดนั้น ถ้าหากขาดการพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐานแล้วนั้นก็ยากที่จะสามารถพัฒนาสิ่งอื่น แม้กระทั่งครอบครัวของตนเอง ดังนั้น ก่อนจะไปพัฒนาบุคคลใดก็ควรที่จะพัฒนาตนเองก่อนเสมอ บุคคลอื่นเขาถึงจะยอมรับฟังและเกิดความศรัทธา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู

พยอม วงศ์สารศรี (2537) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความคิดความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบมอบหมายให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นที่พอใจสำหรับองค์กร

กิติมา ปรีดีติลล (2539) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง วิธีการมากมายที่จะมุ่งเน้นเพิ่มเติมความคิด ความรู้ความสามารถให้แก่บุคคลในองค์กร รวมทั้งพัฒนามุมมอง เจตคติของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปในทางที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง วิธีการพยายามเสริมสร้างครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความรู้ มีทักษะการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีสำหรับการทำงาน พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกเหมาะสมกับการเป็นครูด้วย

คำหมาน คนไค (2542) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง กรรมวิธีที่จะทำให้ครูมีมาตรฐานและคุณภาพเพิ่มสูงขึ้นด้วยวิธีและกิจกรรมในด้านต่าง ๆ

Good (1973) ได้กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการทำซ้ำเป็นแบบอย่างเพื่อการที่จะเลียนแบบเป็นหลักการหรือแนวคิด และเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายซึ่งสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้กล่าวว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นต้นแบบสำหรับการปฏิบัติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และการพัฒนาแนวทาง หมายถึง การคิดค้น สร้าง และนำเสนอวิธีการปฏิบัติและเป็นวิธีปฏิบัติที่ดีที่สามารถใช้เป็นต้นแบบการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้

2. ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี

นักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้แนวคิดและอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้อธิบายลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดีไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่มีแบบแผน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเกี่ยวข้องกันกับการวางแผนการใช้กลยุทธ์เพื่อที่จะพัฒนาและการระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อที่จะใช้ในด้านของการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนานั้นเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ ซึ่งเป็นความคิดที่มองรูปแบบการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นในลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นระบบของกระบวนการปฏิสัมพันธ์ซึ่งจะต้องกระทำอย่างสืบเนื่อง ใช้เวลานาน โดยกระบวนการพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งจะต้องดำเนินงานสืบเนื่องกัน ไม่ใช่แค่เพียงจะเป็นการแก้ปัญหาเพียงแค่ครั้งเดียวแล้วก็เลิกไป แต่จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ เสมอไป

4. การพัฒนาองค์กรนั้นต้องการที่จะให้ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่จะเน้นความต้องการด้านบุคคลที่สาม ซึ่งเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กรจะต้องมีการมุ่งเน้นที่จะต้องเพิ่มสมรรถนะ สุขภาพร่างกาย ที่สมบูรณ์ โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี มีดังนี้

1. เป็นไปตามโครงสร้างของหลักวิชาการในเรื่องแนวทางการปฏิบัติการปรับเปลี่ยนองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นคนรอบรู้ การมีแบบแผนทางความคิด การมี

ทัศนคติร่วม การเรียนรู้กันแบบเป็นทีมและการคิดเชิงระบบเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรอย่างเป็นไปได้และเหมาะสม

2. มีความเหมาะสมในเรื่องของแนวทางการพัฒนาองค์กรในด้านการปฏิบัติ ภายใต้บริบทของโรงเรียน

3. มีความเป็นไปได้ในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการพัฒนาแนวทางที่ดี จะต้องเป็นไปตามโครงสร้างของหลักวิชาการ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ซึ่งจะต้องมีความยืดหยุ่น ไม่หยุดอยู่กับที่ จะต้องมีการแสวงหาเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ความหมาย

สุนันท์ โพธิบาย (2552) โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

1. การกำหนดขนาดของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สุนันท์ โพธิบาย (2552) ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่แบ่งตามจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกออกเป็นดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 300 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 600 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

2. ประวัติการเปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ภานุรุจ ทราชสมุทร (2547) ได้กล่าวเกี่ยวกับโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาไว้ว่า โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติเป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ในระยะแรกให้ดำเนินการเป็นโครงการนำร่องเพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อจากการศึกษาระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) อีก 3 ปี เริ่มจากให้กรมสามัญศึกษาเปิดโรงเรียนสาขามัธยมศึกษาตอนต้นและเปิดโรงเรียนใหม่เพิ่มขึ้นปีละ 50 - 100

โรงเรียน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2532 เป็นต้นมา แต่ยังคงพบว่า มีเยาวชนที่อยู่ห่างไกลออกไปโดยเฉพาะในชนบทไม่สามารถมาเรียนได้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมทั่วประเทศรวม 119 โรงเรียน โดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในปีการศึกษา 2533 โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการศาสนาและกรมอาชีวศึกษาร่วมจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาเช่นเดียวกัน (กรมวิชาการ. 2540 : 1) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ภายใต้อัตลักษณ์มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งการศึกษาดูในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคม จากการทำดำเนินการในปีการศึกษา 2533 จนถึงปีการศึกษา 2544 สามารถเปิดขยายได้ทั่วประเทศ 6,663 โรงเรียน การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ เพื่อจะพัฒนาให้นักเรียนผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้าน ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นลดช่องว่างชุมชนเมืองกับชนบทได้เป็นอย่างดี

บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตั้งอยู่ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนสุรินทร์ - ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ (32000) e-mail : surinarea1.go.th โทรศัพท์ 044 - 518883 โทรสาร 044 - 513246 จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีข้อมูลสารสนเทศดังนี้

- 1.1 สถานศึกษาในสังกัด มีจำนวน 292 โรง แบ่งตามขนาด ดังนี้
 - 1.1.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 120 คนลงมา) 131 โรง
 - 1.1.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 500 คน) 151 โรง
 - 1.1.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 501 - 2500 คน) 8 โรง
 - 1.1.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,501 คนขึ้นไป) 2 โรง
- 1.2 สถานศึกษาในสังกัดจำแนกตามระดับการศึกษาที่เปิดสอน
 - 1.2.1 ระดับชั้นอนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 มี 216 โรง
 - 1.2.2 ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ขยายโอกาส) 75 โรง

- 1.2.3 ระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ขยายโอกาส) 1 โรงเรียน
- 1.3 จำนวนนักเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้น 53,849 คน จำแนกตามระดับ ดังนี้
- 1.3.1 ระดับอนุบาล 1 - 3 มีจำนวน 10,906 คน
- 1.3.2 ระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีจำนวน 36,904 คน
- 1.3.3 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 มีจำนวน 5,928 คน
- 1.3.4 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 มีจำนวน 111 คน
- 1.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด 4,203 คน

เพื่อให้สถานศึกษาในแต่ละเครือข่ายได้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนานักเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพตามมาตรฐานเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนางานวิชาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนากระบวนการ เทคนิคและวิธีการจัดประสบการณ์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการประสานงานการใช้ทรัพยากร บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่าย
6. ส่งเสริม สนับสนุน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การมีคุณธรรม นวัตกรรมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดความคุ้มค่าเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ แบ่งเป็น 16 เครือข่าย ดังตาราง 3

ตาราง 3 การแบ่งเครือข่ายทางการวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ลำดับที่	เครือข่าย	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน
1	เมืองสุรินทร์ 1	เมืองสุรินทร์	18
2	เมืองสุรินทร์ 2		15
3	เมืองสุรินทร์ 3		21

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	เครือข่าย	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน
4	เมืองสุรินทร์ 4		16
5	เมืองสุรินทร์ 5		16
6	เมืองสุรินทร์ 6		19
7	จอมพระ 1	จอมพระ	19
8	จอมพระ 2	จอมพระ	21
9	ศีขรภูมิ 1	ศีขรภูมิ	18
10	ศีขรภูมิ 2		21
11	ศีขรภูมิ 3		16
12	ศีขรภูมิ 4		18
13	สำโรงทาบ 1	สำโรงทาบ	18
14	สำโรงทาบ 2		15
15	ลำดวน	ลำดวน	19
16	เขวาสินรินทร์	เขวาสินรินทร์	22
รวมจำนวนโรงเรียน			168

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 (2566)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1 สามารถสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย จนถึง จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนสถานศึกษา 292 แห่ง จำนวนนักเรียน 53,849 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4,203 คน ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1,140 คน มีเขตบริการ 6 อำเภอ มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการเป็นศูนย์เครือข่าย จำนวน 16 ศูนย์ เครือข่ายมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในปีการศึกษา 2566 ที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้น อนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งสิ้น 76 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 26.03 ของจำนวน สถานศึกษาทั้งหมด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลดาวลีย์ พุทธิวัช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 3) พัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำนวน 375 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้ 1) องค์ประกอบการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าได้องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ คือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์

เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหา 4) ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 5) กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างทีม และ 7) การทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีกระบวนการสร้างทีม 5 กระบวนการ ได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนปฏิบัติการ 4) การนำแผนไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน 2) สภาพปัจจุบันการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน รองลงมาคือ กระบวนการทำงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องของผู้นำ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหาตามลำดับ ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยเพื่อสร้างบรรยากาศแก้ปัญหารองลงมาคือ การทบทวนประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความร่วมมือในการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ 3) แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

ศรสวรรค์ สุขสนาน และจรัส อติวิทยากรณ์ (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 339 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานใน

โรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 16 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กัญญารัตน์ เป็งใจ (2560) ได้ศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ศึกษาการปฏิบัติงานจริงเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติจริง แบบวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กกับการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมและรายด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อผู้วิจัยเข้าไปสังเกตการปฏิบัติจริง เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มีความสอดคล้องกันที่จะมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร จากนั้น ผู้วิจัยได้หาแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านปฏิสัมพันธ์ภายในของทีมงาน ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน 2) ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ควรมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 3) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยควรมีการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง 4) ด้านการปรึกษารือกันควรแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจโต้แย้งและหาข้อสรุปร่วมกัน 5) ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน ควรสร้างความเข้าใจให้กับทีมงานเพื่อให้รู้บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และ6) ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานและมีขั้นตอนการติดตามผลการทำงานที่ชัดเจน

วีรตน์ หอมทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สรุปผลการวิจัยผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัดผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ การมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและเป็นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ลำดับที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และลำดับที่ 5 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 2. ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด 64 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสัมพันธ์อันดีภายในทีมและการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และความเป็นไปได้โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับได้แก่ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน

กมลชนก ศรีวรรณ (2562) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน และหาแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) และ 7) แนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน

การไว้วางใจกัน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พงศัณภัทร นันศิริ (2562) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย 2) ศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพการสร้างทีมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานของทีมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานของทีมงาน ด้านการวางแผนของทีมงาน ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงาน ตามลำดับ ส่วนสภาพการสร้างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเก็บข้อมูล ของทีมงาน 2) แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรมีการประชุมปรึกษาหารือ ระดมความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการยอมรับจากเสียงข้างมากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยสมาชิกภายในทีมต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารความเป็นมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกสร้างขวัญและกำลังใจเป็นผู้นำที่ดีมีความกล้าตัดสินใจและมีความยุติธรรม ในการประเมินผลงานของทีมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

วาสุชา เพชรกาญจน์ (2563) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 196 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที โดยกำหนดองค์ประกอบของการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้สมาชิกทุกคนรับทราบ ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารสำคัญและการสื่อความคิด ความรู้สึก ซึ่งกันและกัน มีการติดต่อประสานงานให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน นำเสนอเรื่องราวหรือสิ่งอื่นใดเพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ เน้นความสำเร็จ

ของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุง 2) การร่วมมือ มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติตนให้มีความเสมอภาคกับครูทุกคน ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาทันทีที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา มีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำหรือ ผู้ตามอย่างเหมาะสม 3) การประสานงาน มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อลดข้อขัดแย้ง กระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน ดึงทุกฝ่ายเข้าทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการแจ้งให้ผู้ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องทราบวัตถุประสงค์ของงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค มีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู สร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย สนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวความคิดสร้างสรรค์ในด้านกระบวนการจัดการบริหารงาน มีความตระหนักในการหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา หลอมรวมแนวคิดของครูให้เป็นหนึ่งเดียว มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในโรงเรียนเพื่อให้ทุกคนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับทักษะด้านการจัดการบริหารงาน และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบการทำงานเป็นทีม มีการนำผลประเมินไปแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยมีการกำกับติดตาม มีการนำเสนอผลสรุป วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนและทีมงาน ให้มีการตรวจสอบผลงานร่วมกัน เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน มีการติดตามผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบปัญหาจะได้หาทางแก้ไขร่วมกันสามารถลงใจ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ มีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการร่วมมือและด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ในภาพรวม ด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดสงขลา ทั้งในภาพรวม และในทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปิยพงษ์ พาเรือง (2563) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ 2) เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์สอน 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำนวน 394 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ ควรสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกครูเน้นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานตามความถนัด โดยติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ส่งเสริมให้ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อที่หลากหลาย จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน โดยมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานตามที่วางไว้ รวมทั้งมีการตรวจสอบทบทวน ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

กันทิมา ตีกะพี (2565) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ

วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครูผู้สอน จำนวน 294 คน รวม 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การจัดรูปแบบงานการจัดกระบวนการจัดองค์ประกอบ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การจัดบริบท 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ (X4) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (X2) และการไว้วางใจกัน (X1) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) ได้ศึกษา 10 ทักษะเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และได้นำเสนอทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skill) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical Thinking and Creativity Skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skill) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning Innovation Skill) ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy Skills) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting Instructional Direction Skill) ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว (Sensitivity Skill) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (Adjustment Skill) และทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Orientation Skill)

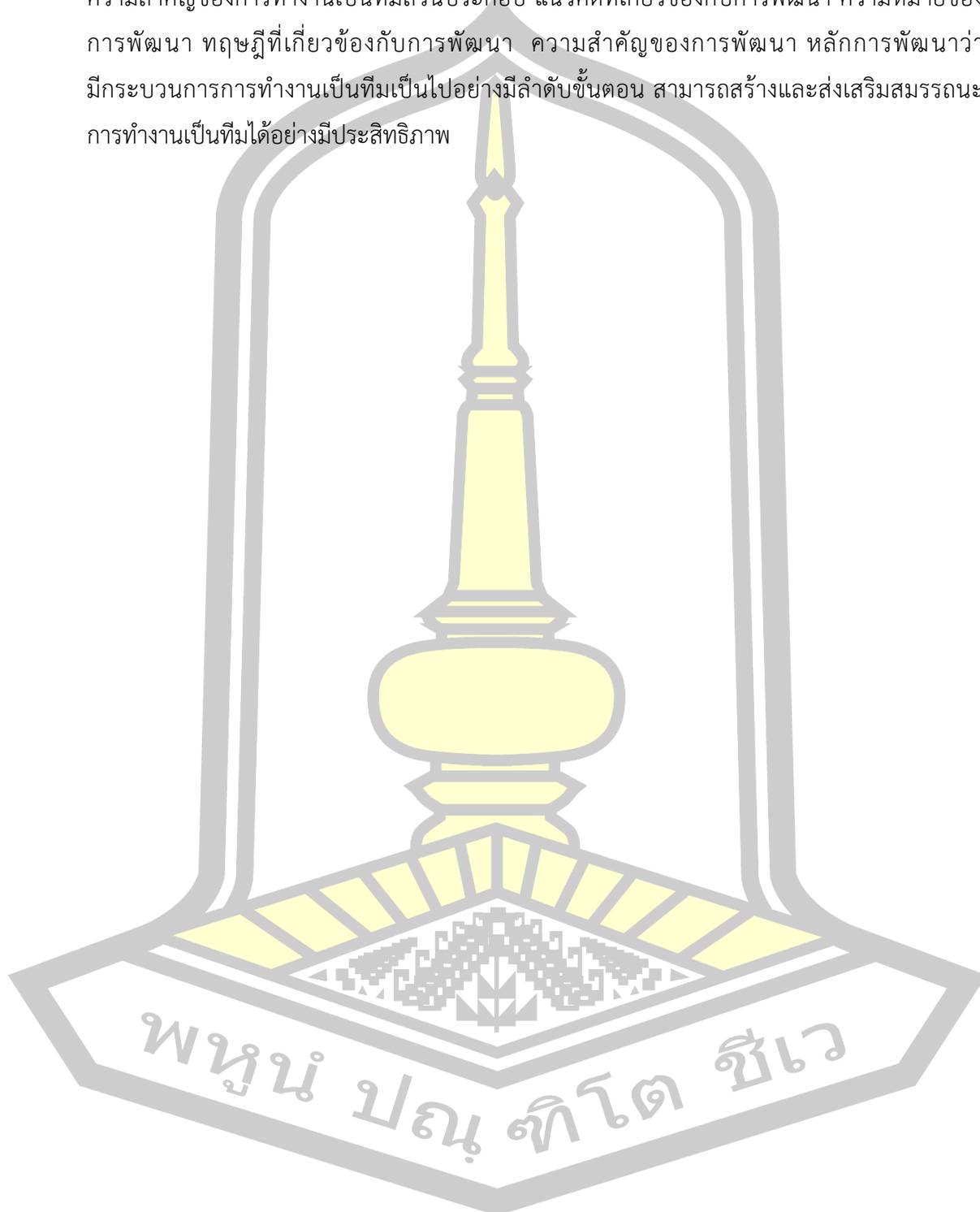
Trimble และ Miller (2015; อ้างถึงใน กรวิภา งามวุฒิมังค์, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา

อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่างจะช่วยให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

Wullschleger และคณะ (2023) ได้ศึกษาการปรับปรุงการสอน การทำงานเป็นทีม และองค์กรของโรงเรียน: เครือข่ายการทำงานร่วมกันในทีมของโรงเรียน และได้นำเสนอผลการศึกษาไว้ว่า ในขณะที่การศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของครูมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงการสอนเกือบทั้งหมด แต่บทความนี้จะศึกษาการทำงานร่วมกันในการปรับปรุงโรงเรียนที่สำคัญมากสามด้าน ข้อมูลสำหรับเครือข่ายความร่วมมือสามเครือข่ายถูกรวบรวมในโรงเรียนมัธยมสี่แห่งในสวีเดนเซอร์แลนด์ในปี 2018 เกี่ยวกับครูที่สำรวจแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอน (การปรับปรุงการสอน) การทำงานเป็นทีม (การปรับปรุงทีม) และการจัดองค์กรของโรงเรียน (การปรับปรุงองค์กร) เมื่อใช้การวิเคราะห์เครือข่ายโซเชียล เราตรวจสอบว่าเครือข่ายการทำงานร่วมกันทับซ้อนกันมากน้อยเพียงใด โครงสร้างเครือข่ายแตกต่างกันอย่างไร และปัจจัยใดที่อธิบายความแตกต่างเหล่านี้ ผลลัพธ์เผยให้เห็นความแตกต่างอย่างมากระหว่างการทำงานร่วมกันในสามด้าน สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าการวิจัยในอนาคตควรตรวจสอบการทำงานร่วมกันจากมุมมองของเครือข่ายหลายมิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกในทีมโรงเรียน พบว่า ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อเพศและความอาวุโสในโรงเรียน และแทบไม่มีผลกระทบต่อเปอร์เซ็นต์ของการจ้างงานเต็มเวลา แต่สำหรับการสำรวจแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตำแหน่งผู้นำดูเหมือนจะมีความสำคัญอยู่บ้าง มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อผู้รับโควาเรียตในโรงเรียนสามแห่ง ซึ่งหมายความว่าสมาชิกในทีมที่มีตำแหน่งผู้นำมีแนวโน้มที่จะได้รับการติดต่อเพื่อรับแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าสมาชิกในทีมที่ไม่มีตำแหน่งผู้นำ และเช่นเดียวกับเครือข่ายการสอน ความไว้วางใจจากปัจจัยเชิงบริบทก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านนี้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับเลือกให้สำรวจแนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

สรุปจากการได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานอันสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานได้ดีกว่าการทำงานตามลำพัง และการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นการรวบรวมบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาโรงเรียน ถ้าองค์กรใดมีทีมงานที่เข้มแข็ง ร่วมกันทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานและภารกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีการคิดวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการศึกษาสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ความหมายของการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมส่วนประกอบ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ความหมายของการพัฒนา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ความสำคัญของการพัฒนา หลักการพัฒนาว่า มีกระบวนการการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างมีลำดับขั้นตอน สามารถสร้างและส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

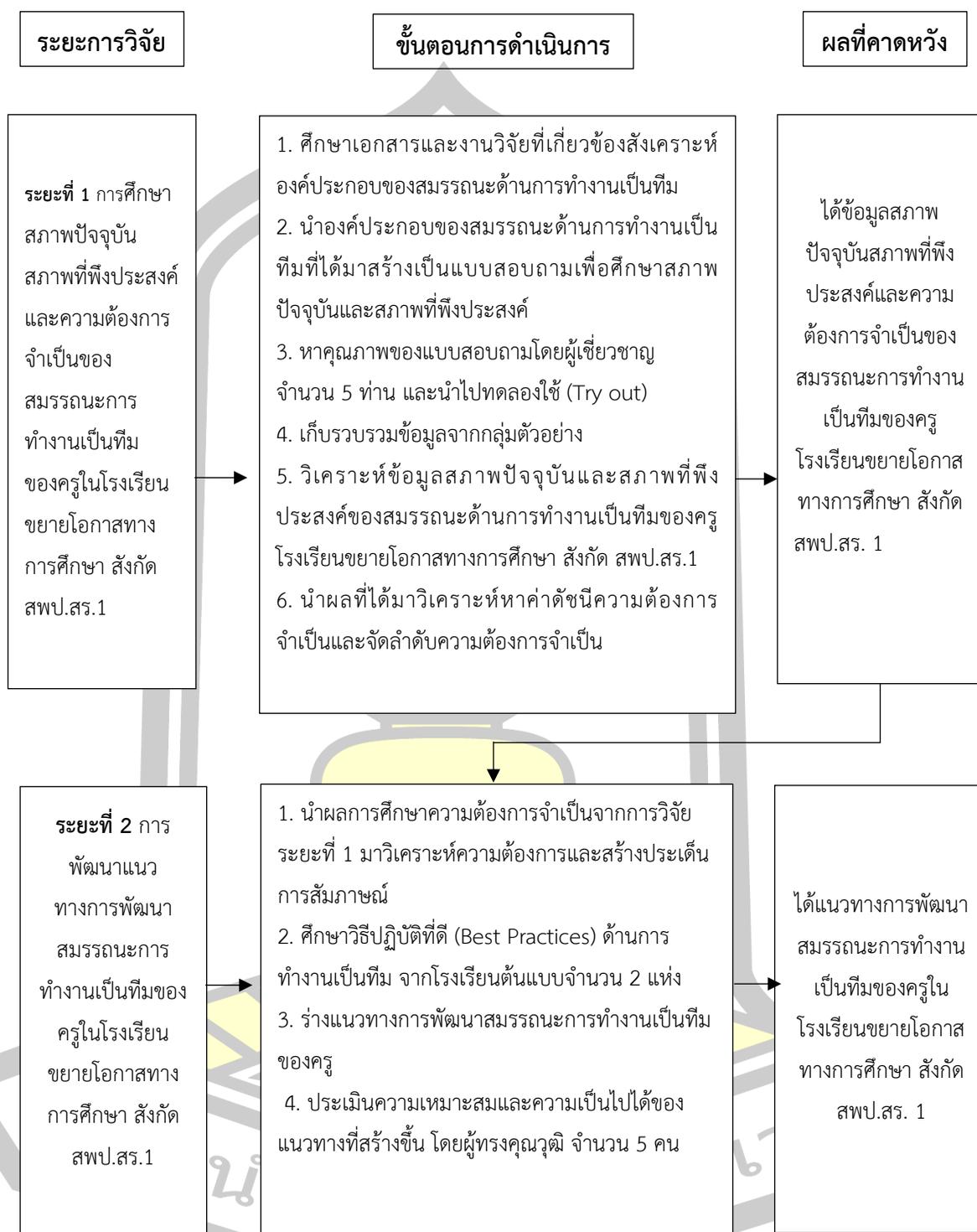
การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงได้ดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาแนวทาง บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 นำองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

1.4 ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) หาคุณภาพของแบบสอบถาม และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับเก็บข้อมูล ที่มีคุณภาพเข้าเกณฑ์เพื่อไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.6 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.7 นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 1,140 คน จาก 76 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำนวน 291 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ภาคทฤษฎีวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (ภาคทฤษฎีวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ใช้เขตอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นตัวแบ่งชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งได้ทั้งหมด 6 อำเภอ

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มรายชื่ออำเภอโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่ออำเภอมา 4 อำเภอ

ขั้นตอนที่ 3 ใช้เครือข่ายบริหารสถานศึกษาในสังกัด 4 อำเภอ ดังกล่าว เป็นตัวแบ่งชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งได้ทั้งหมด 13 เครือข่าย

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มเครือข่ายบริหารสถานศึกษาตามสัดส่วน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อเครือข่ายมา 7 เครือข่าย

ขั้นตอนที่ 5 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ตามสัดส่วนของจำนวนประชากร โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ภาคทฤษฎีวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดตามตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เขตอำเภอ	จำนวนเครือข่าย	จำนวนเครือข่ายที่ได้จากการสุ่ม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สังกัด สพ. สุรินทร์ เขต 1			
1. เมืองสุรินทร์	6	3	125
2. จอมพระ	2	1	42
3. เขวาสินรินทร์	1	1	42
4. ศีขรภูมิ	4	2	82
รวม	13	7	291

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 (2566)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 2 ข้อ คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ด้านการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาและความครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์ และปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) และพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประเมินความสอดคล้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

ให้ +1	เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้นมีความสอดคล้อง
0	เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้นมีความสอดคล้อง
-1	เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้น ไม่มีความสอดคล้อง

โดยมีผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

3.2.2.1 อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ตำแหน่ง อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิกฎการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.2.2 ดร.วิพัช ชัตตวิธนาภักดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วุฒิปริญญา ดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.2.3 นายสมาน ชุมทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ไตรมิตรวิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วุฒิปริญญาตรี มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

3.2.2.4 นางสิริลักษณ์ กลางสุข ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ร้อยเอ็ดวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วุฒิการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.2.5 นายณัฏพล พุดงูษา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนพนมไพรวิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด วุฒิวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC เข้าเกณฑ์ คือ มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 ทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพในขั้นต่อไป

3.2.3 การทดลองใช้เครื่องมือ (Tryout) ดำเนินการดังนี้

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้กับครูในโรงเรียนขยายโอกาสที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามกลับมาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.2.3.2 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และทำการวิเคราะห์ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ใช้ได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม พบว่า

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.332 - 0.756 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.885

2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ตั้งแต่ 0.348 - 0.827 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ 0.918

3.2.3.3 หลังจากผ่านขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (หนังสือเลขที่ อว.0605.5(2)/2184 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2566) เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

4.2 ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำหนังสือที่ได้รับอนุญาตแล้ว เป็นหนังสือนำเพื่อใช้ในการติดต่อไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านผู้รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 และระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์

4.4 ประสานงานไปยังฝ่ายธุรการของโรงเรียนที่เก็บข้อมูล เพื่อติดต่อสอบถาม ติดตาม และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา โดยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ จำนวน 247 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.88 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4.5 เก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

5.1.2 บันทึกผลการตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ

5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยเทียบตามเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 คำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยนำค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็น

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) มีสูตรคำนวณ ดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6.1.2 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้การหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy}) ดังนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 $\sum X$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายด้าน
 $\sum Y$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อ
 $\sum X^2$ แทน คะแนนรวมแบบสอบถามรายด้านแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทน คะแนนรวมของแบบสอบถามรายข้อยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างรายด้านกับรายข้อ
 N แทน จำนวนทั้งหมด

6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ
 $\sum S_i^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) จากสูตรต่อไปนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตรต่อไปนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N แทน จำนวนประชากร

6.2.4 ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$\text{สูตร } PNI_{\text{modified}} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1.2 พัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

2.1.1 เป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินรอบสามจาก สมศ. ในระดับดีมาก ในตามตัวบ่งชี้ที่ 7 - 12

2.1.2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงลำดับที่ 1-5 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 (คะแนน NT หรือ O-NET) ตามตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.1.3 มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

โรงเรียนต้นแบบซึ่งได้เลือกมาตามเกณฑ์ข้างต้น ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลจอมพระ และโรงเรียนบ้านตะเคียนกุ่มวิทยา และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละ 1 คน รวมจำนวน 2 คน

2.2 พัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลการสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและศึกษาค้นคว้าเอกสารและแนวคิดต่าง ๆ เพิ่มเติม และสรุปเนื้อหาเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวทางที่ได้นำมาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยนำเสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อประเมินแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ ดังนี้

2.3.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นต้นไป ในสาขาด้านการบริหาร การศึกษา และ

2.3.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา หรือการบริหารการศึกษา อย่างน้อย 5 ปี และ

2.3.3 เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ หรือมีความชำนาญการพิเศษ ด้านการบริหารสถานศึกษาหรือการบริหารการศึกษา และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในแวดวงการศึกษา ด้านการพัฒนาองค์กร การพัฒนาครู และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีรายดังต่อไปนี้

2.3.3.1 นายอิทธิชัย สิงห์ธีร์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลกระหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 การศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง และกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยุศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

2.3.3.2 นายทวีศักดิ์ สุกใส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนท่าตูม (สนิทรามราชภัฏวิทยาคม) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.3.3.3 นายสุทธิศักดิ์ ทองนวล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลจอมพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 การศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

2.3.3.4 นางรัชณี สมพันธ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านตุม (อนุกุลราษฎร์พัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 การศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2.3.3.5 นายเป็โส ขบวนดี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย

3.1.1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง สถานศึกษา และสังกัด และ

3.1.1.2 ตอนที่ 2 ข้อคำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 3 ข้อ

3.1.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.1.1 นำองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมจากการวิจัยระยะที่ 1 มากำหนดจำนวนข้อ สำหรับแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3.2.1.2 วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อตรวจสอบประเด็นสำคัญ และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ที่นำมาเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ ให้สอดคล้องกับลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้ข้อคำถามหลักในการสัมภาษณ์ทั้งหมด 3 ข้อ

3.2.1.3 กำหนดประเด็นสำคัญที่สัมภาษณ์ในแต่ละคำถามหลัก โดยพิจารณาความสำคัญจากค่าความต้องการจำเป็น และค่าสภาพที่พึงประสงค์ที่ได้ศึกษาจากการวิจัยระยะที่ 1

3.2.1.4 สร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและเห็นชอบให้นำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.1.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ และเตรียมพร้อมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.2.1 นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ที่ได้สร้างขึ้น มาจัดเรียงตามลำดับข้อ และจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.2.2.2 นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและเห็นชอบให้นำแบบประเมินไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2.3 จัดพิมพ์แบบประเมิน และเตรียมพร้อมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์จาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (หนังสือเลขที่ อว. 0605.5(2)/ว4262 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2566) เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2 แห่ง

4.1.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานไปยังโรงเรียนต้นแบบ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหาร และขอนัดหมายวัน เวลา ที่จะทำการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง และส่งสำเนาหนังสือราชการ และแบบสัมภาษณ์ไปยังโรงเรียนต้นแบบเบื้องต้น

4.1.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานไปยังโรงเรียนต้นแบบอีกครั้ง เพื่อรับทราบกำหนดการให้สัมภาษณ์ โดยจะทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 ใน วันที่ 21 สิงหาคม 2566 เวลา 11:00 น. และโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 ใน วันที่ 22 สิงหาคม 2566 เวลา 14:00 น.

4.1.4 ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบทั้ง 2 แห่ง เพื่อทำการสัมภาษณ์ตามกำหนดการที่ได้นัดหมาย โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป และสมุดจดบันทึกในการบันทึกข้อมูล

4.1.5 หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ และมอบของที่ระลึกแทนคำขอบคุณ และเดินทางกลับ

4.1.6 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์การเลือกที่ได้ระบุข้างต้น และติดต่อประสานงานไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความยินยอมในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย และขอนัดหมายวันและเวลาในการเข้าพบ เพื่อรับการประเมิน โดยใช้เวลาในการประเมินประมาณ 1 ชั่วโมง

4.2.2 ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (หนังสือเลขที่ อว.0605.5(2)/ว4263 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2566) เพื่อเป็นหนังสือนำในการขอพบและขอรับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2.3 ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ได้นัดหมาย (ระหว่างวันที่ 26-29 สิงหาคม 2566) เพื่อทำการขอพบ นำเสนอแนวทาง และขอรับการประเมินแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2.4 หลังจากเสร็จสิ้นการเข้าพบผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ผู้วิจัยได้กล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกแทนคำขอบคุณ และเดินทางกลับ

4.2.5 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1.1 การจัดกระทำกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจัดเรียงข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์แต่ละข้อ เพื่อนำสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู มีการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 การจัดกระทำกับข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำแบบประเมินมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของการประเมินแนวทาง และตรวจให้คะแนนแบบประเมิน ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

แนวทางมีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

แนวทางมีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ ในระดับมาก ให้ 4 คะแนน

แนวทางมีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

แนวทางมีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ ในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

แนวทางมีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน
และทำการบันทึกผลการตรวจให้คะแนนแบบประเมินลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ข้อมูล ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
แปลผลค่าเฉลี่ยโดยเทียบตามเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตรต่อไปนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

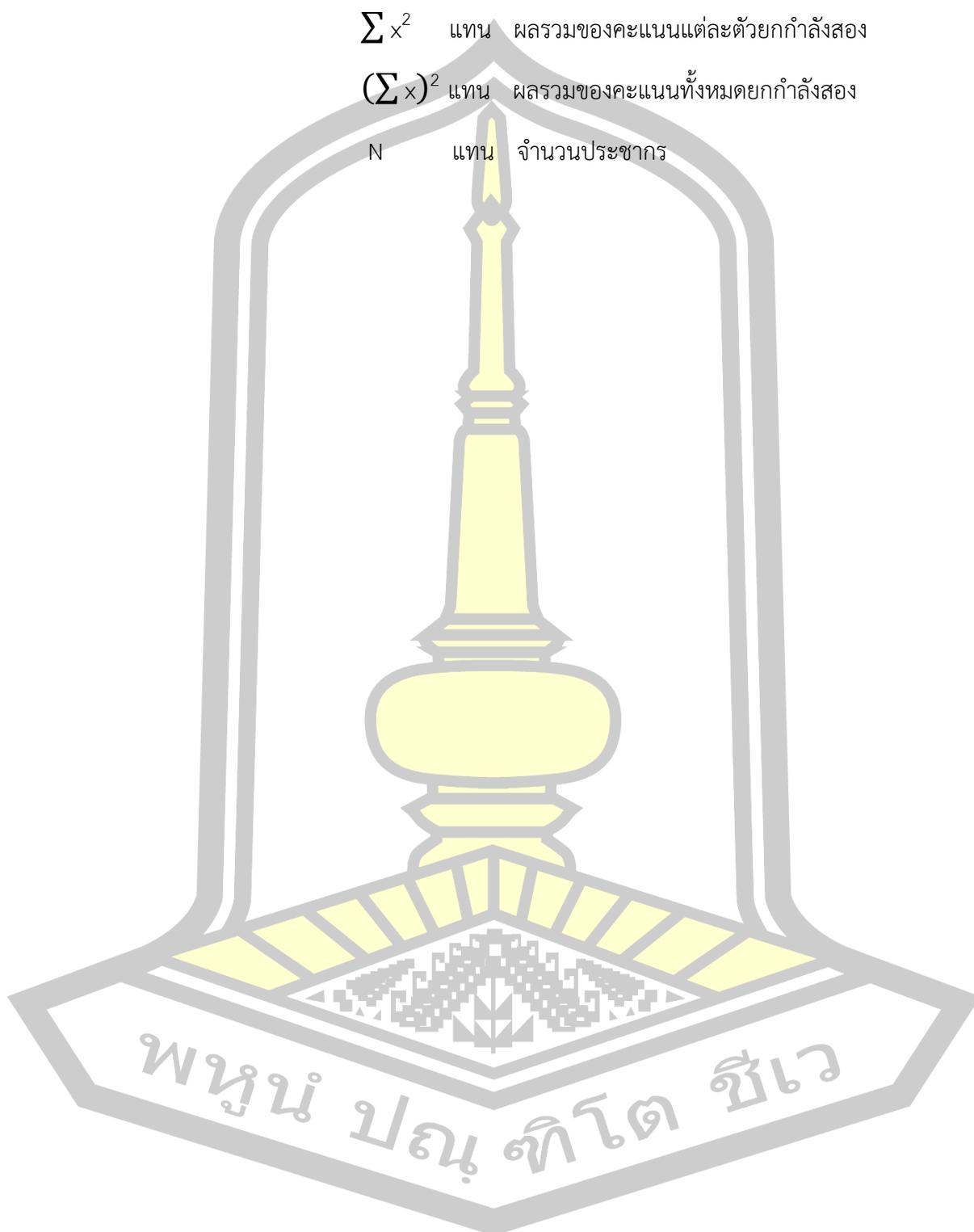
$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) คำนวณจากสูตร ดังนี้
(ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2561)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนประชากร



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากร
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
() ผู้บริหาร	40	16.19
() ครู	207	83.81
รวม	247	100.00
2. ประสบการณ์ด้านการทำงานเป็นทีม		
() 1 – 5 ปี	101	40.89
() 6 – 9 ปี	122	49.39
() 10 ปี ขึ้นไป	24	9.72
รวม	247	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครู (คิดเป็นร้อยละ 83.81) และมีประสบการณ์ด้านการทำงานเป็นทีม 6 - 9 ปี (คิดเป็นร้อยละ 49.39)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปรากฏผลดังตาราง 6 - 9

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	3.64	0.76	มาก	3.79	0.67	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.09	0.94	ปานกลาง	3.67	1.18	มาก
3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส	3.24	0.84	ปานกลาง	4.44	0.85	มาก
โดยรวม	3.30	0.90	ปานกลาง	3.86	1.01	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.90) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.84) และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 1.01) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรกด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.85) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.18) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและ หลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 มีการกำหนดเป้าหมายของงาน ที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิก ทุกคนในทีม	3.44	0.89	ปานกลาง	3.62	0.85	มาก
1.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของ งาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคน ในทีม	3.87	0.37	มาก	3.95	0.24	มาก
1.3 มีการกำหนดแผนและขั้นตอน การปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่าน ความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	3.48	0.93	ปานกลาง	3.75	0.86	มาก
1.4 มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ในรูปของคณะกรรมการ โดยใช้ แบบฟอร์มบันทึกผลการตรวจสอบ ที่ได้มาตรฐาน	3.74	0.66	มาก	3.91	0.37	มาก
1.5 มีการประชุมสรุปผลและสะท้อน ผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงาน ผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.69	0.75	มาก	3.73	0.72	มาก
โดยรวม	3.64	0.76	มาก	3.79	0.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกผลการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.66) และมีการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกผลการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.37) และ มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือสนับสนุน ให้เกิดสัมพันธภาพอันดีและความเข้าใจกันภายในทีม	3.16	0.37	ปานกลาง	3.61	0.86	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
2.2 มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธ์ภาพภายในทีมร่วมกัน เพื่อนำสู่การจัดทำโครงการเสริมสร้าง สัมพันธ์ภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับ ดูแล และติดตามโครงการอย่าง ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	2.96	1.04	ปานกลาง	3.66	1.28	มาก
2.3 มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานโครงการ เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและความ เข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นการ ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งปีการศึกษา	3.00	0.91	ปานกลาง	3.72	1.16	มาก
2.4 มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริม สัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.26	0.76	ปานกลาง	3.83	1.00	มาก
2.5 มีการจัดพื้นที่นันทนาการสำหรับ ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อ เป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	2.99	1.20	ปานกลาง	3.57	1.41	มาก
2.6 มีการจัดพื้นที่รับฟังความคิดเห็น ของครูและบุคลากร รวมถึงรับทราบ ปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	3.06	1.21	ปานกลาง	3.62	1.37	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
2.7 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและ ความเข้มแข็งของทีมผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	3.23	0.75	ปานกลาง	3.66	1.05	มาก
โดยรวม	3.09	0.94	ปานกลาง	3.67	1.18	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีภายในทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีมผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.75) และผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เกิดสัมพันธภาพอันดีและความเข้าใจกันภายในทีม ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.37) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีภายในทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 1.00) รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจ

ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.16) และลำดับที่สามมีสองข้อ คือ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน เพื่อนำสู่การจัดทำโครงการ เสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับดูแล และ ติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.28) และมีการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีมผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจเฟซบุ๊ก ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น สภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ตามในโอกาส	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
3.1 สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและ ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ การกำหนดแผนและขั้นตอน การปฏิบัติงาน	3.14	0.88	ปานกลาง	4.48	0.86	มาก
3.2 สมาชิกมีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาท ของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และ สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม	3.35	0.73	ปานกลาง	4.32	0.97	มาก
3.3 สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนัก ถึงหน้าที่ของตนเองในการรักษา สัมพันธภาพอันดีภายในทีม เพื่อให้ สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย	3.22	0.90	ปานกลาง	4.53	0.67	มากที่สุด
โดยรวม	3.24	0.84	ปานกลาง	4.44	0.85	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก สมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการรักษาสัมพันธ์ภายในทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.90) และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการรักษาสัมพันธ์ภายในทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.86) และสมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 รายละเอียดในตาราง 10 – 13 ดังนี้

พูน ปรุ ทิโต ชเว

ตาราง 10 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	3.64	3.79	0.041	3
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและ เข้าใจซึ่งกันและกัน	3.09	3.67	0.187	2
3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส ที่เหมาะสม	3.24	4.44	0.372	1

จากตาราง 10 สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าดัชนีจากมากไปน้อย คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.187$) และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.041$) ตามลำดับ

ตาราง 11 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติ ในการทำงานเป็นทีม	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
1.1 มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่าน ความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	3.44	3.62	0.053	2

ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติ ในการทำงานเป็นทีม	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
1.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผ่านความเห็นชอบ ของสมาชิกทุกคนในทีม	3.87	3.95	0.021	4
1.3 มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่าน ความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	3.48	3.75	0.078	1
1.4 มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของ คณะกรรมการ โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกผล การตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน	3.74	3.91	0.047	3
1.5 มีการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการ ปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุก ครั้ง	3.69	3.73	0.010	5
รวม	3.64	3.79	0.041	-

จากตาราง 11 สรุปผลได้ว่า ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม เรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.078$) รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.053$) และมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกผลการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.047$) ตามลำดับ

ตาราง 12 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และเข้าใจซึ่งกันและกัน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เกิดสัมพันธภาพอันดีและ ความเข้าใจกันภายในทีม	3.16	3.61	0.144	6
2.2 มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของ สัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน เพื่อนำสู่การจัดทำ โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็ง ของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับดูแล และติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	2.96	3.66	0.240	2
2.3 มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็ง ของทีม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วน ร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา	3.00	3.72	0.243	1
2.4 มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพ อันดีภายในทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	3.26	3.83	0.178	5
2.5 มีการจัดพื้นที่นันทนาการสำหรับครูและ บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการ พบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม	2.99	3.57	0.192	3
2.6 มีการจัดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของครูและ บุคลากร รวมถึงรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ	3.06	3.62	0.185	4

ตาราง 12 (ต่อ)

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และเข้าใจซึ่งกันและกัน	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
2.7 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการ เสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม ผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	3.23	3.66	0.133	7
รวม	3.09	3.67	0.187	-

จากตาราง 12 สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน เรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย สามลำดับแรกได้ดังนี้ ลำดับแรก มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งปีการศึกษา (PNI_{modified} = 0.243) รองลงมาคือ มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน เพื่อนำสู่การจัดทำโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับดูแล และติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.240) และมีการจัดพื้นที่นันทนาการสำหรับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม (PNI_{modified} = 0.192) ตามลำดับ

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 13 สภาพปัจจุบัน (D) สภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม ในโอกาสที่เหมาะสม	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
3.1 สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ การกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.14	4.48	0.428	1
3.2 สมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการ ทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้ อย่างเหมาะสม	3.35	4.32	0.287	3
3.3 สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ของ ตนเองในการรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	3.22	4.53	0.406	2
รวม	3.24	4.44	0.372	-

จากตาราง 13 สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมเรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย สามลำดับแรกได้ดังนี้ ลำดับแรกสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) รองลงมาคือ สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) และสมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$) ตามลำดับ

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์

เขต 1

2.1 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง ได้แก่

1) โรงเรียนอนุบาลจอมพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีนายสุทธิศักดิ์ ทองนวล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เปิดทำการสอนในระดับอนุบาล และระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนรวมทั้งสิ้นประมาณ 680 คน

2) โรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีนายสุเทพ แผลงทับ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนนักเรียนโดยรวมประมาณ 320 คน

2.1.1 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้นำตามในโอกาสที่เหมาะสม

2.1.1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมทุกคนมีความสำคัญมาก เพราะในทุกงานถือเป็นงานของทีม ไม่ใช่งานของคนใดคนหนึ่ง ในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน จึงต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น แนวคิด หรือไอเดีย โดยเปิดโอกาสให้ครู สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานทุกงาน ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของโรงเรียนนั้น ครูทุกคนต้องร่วมกันทำความเข้าใจ และจัดตั้ง คณะทำงานเพื่อรับผิดชอบหรือจัดตั้งทีมเพื่อรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และในทีมต้องมีการ ทำความเข้าใจเป้าหมายวัตถุประสงค์ และวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นรายภาคเรียนและตลอดปีการศึกษา งานทุกงาน ที่นอกเหนือจากงานด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูทุกคนร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง โดยเบื้องต้นมีการทำความเข้าใจ เป้าหมายของงานที่ต้องทำ เช่น การจัดการเรียนการสอนเพศวิถีและทักษะชีวิต ที่มุ่งให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องในเรื่องเพศ และมีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม ในเรื่องของเพศ ปัจจุบันจะเห็นว่า มีปัญหาเกี่ยวกับด้านนี้ค่อนข้างเยอะมาก ทางโรงเรียนเราได้จัดให้ครูผู้สอน ทำการจัดการเรียนสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกห้องเรียนอย่างทั่วถึง ให้เข้าถึงนักเรียนทุกคนซึ่งการขับเคลื่อนการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเพศวิถีและทักษะชีวิตเป็นส่วนหนึ่ง

ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนอนุบาลจอมพระที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ ครูทุกคนในโรงเรียนนั้นมีบทบาทสำคัญและเป็นโครงการที่มีผลงานโดดเด่นเพราะสามารถเข้าถึงนักเรียนได้อย่างทั่วถึง และแน่นอนว่าเมื่อย้อนกลับมาดู ในส่วนของการมีส่วนร่วมครูทุกคนมีส่วนร่วมทั้งกับโครงการนี้ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานโครงการ การจัดทำแผน โครงการและขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกตอน ครูทุกคนซึ่งเป็นสมาชิกของทีมจะต้องมีความเข้าใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนการสะท้อนนโยบาย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัด การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการระดมความคิด ลดการต่อต้าน สร้างการยอมรับ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนางานร่วมกัน ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรม จึงต้องให้ความสำคัญ ติดตามดูแลอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 โรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยาเป็นโรงเรียนที่มีความโดดเด่น ในเรื่องการเชิดชูวัฒนธรรม ชาวกุยหรือชาวส่วย ซึ่งเป็นวัฒนธรรม ของชาติพันธุ์คนไทยโบราณตั้งแต่สมัยปลายกรุงศรีอยุธยาและต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ชนชาติพันธุ์กุย ถูกเรียกรวม กับชนชาติพันธุ์อื่น ๆ ว่า เขมรป่าดง เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ลุ่มแม่น้ำโขง บริเวณแนวเขาพนมดงรัก จนถึงบริเวณราวตอนกลางและลาวใต้ โรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยา ให้ความสำคัญกับการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และการถ่ายทอดวัฒนธรรมกุยสู่ชนรุ่นหลัง การเชิดชูวัฒนธรรมกุย โดยจัดทำเป็นแบรนด์สินค้าพื้นถิ่นกุยจำหน่ายบนแพลตฟอร์ม จำหน่ายสินค้าออนไลน์ ออนไลน์ ได้แก่ Shopee

สำหรับการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยา เป็นโรงเรียน ที่มีภารกิจหลักในการเชิดชูวัฒนธรรมร่วมกับชุมชนชาวกุย ดังนั้น บทบาทผู้นำและผู้ตามจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคน รวมถึงนักเรียนจะต้องยึดถือและปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพราะเราจะต้องมีการ เกี่ยวข้องและทำงานร่วมกับชุมชน ในเรื่องของการเผยแพร่สืบทอดและผลักดันวัฒนธรรม ให้เข้าสู่ชนรุ่นหลังก็คือนักเรียนของเรา ให้ได้เรียนรู้และรักถิ่น สามารถสืบสานวัฒนธรรมของชนชาติกุยต่อไปได้เนื่องจากโรงเรียนของเรามีเขตพื้นที่บริการในพื้นที่ของชุมชนชาวกุย จึงทำให้เราต้องให้บริการด้านการศึกษาและสืบสานวัฒนธรรมของชาวกุยไปพร้อมกัน

ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่เราจะต้องทำ การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความเข้าใจของทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสำเร็จผลตาม

ระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากการจัดการเรียนการสอนแล้วการศึกษาวัฒนธรรมและการสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นทั้งในชุมชนและสร้างรายได้ให้กับนักเรียน ก็เป็นอีกภารกิจหนึ่งที่โรงเรียนของเราได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมคิด การตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ระดมความคิดลดการต่อต้าน สร้างการยอมรับ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนางานร่วมกัน

2. การใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนต้นแบบทั้งสองแห่งมีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วม และมุ่งที่ผลสำเร็จของภารกิจเป็นหลัก จึงสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างความมุ่งมั่นในเป้าหมายของงาน โดยออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามบริบทขององค์กร ใช้วิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

2.1.1.2 การรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 การรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม เป็นประเด็นที่ต่อเนื่องกัน ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมนั้น ต้องยึดคำว่าทีมเวิร์คเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนทีมให้เดินหน้าต่อไปและเมื่อเกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพ ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการ ให้ปัญหานั้นผ่านพ้นไปโดยเร็ว ไม่สะสมไว้จนเป็นปัญหาใหญ่ แน่นนอนว่าสมาชิกของทีม หรือคณะครูทุกคนนั้น ย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและต้องยึดมั่นในการรักษาสัมพันธภาพอันดี ของทีมเป็นสำคัญเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ไม่นำปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ที่เป็นเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลที่ไม่สำคัญ มาขัดขวางไม่ให้งานนั้นหรือมาเป็นอุปสรรคให้งานนั้น ไม่สำเร็จตามเป้าหมายเพราะความสำเร็จของงานและองค์กรมีความสำคัญ ยิ่งสำหรับทีมทุกคน และในฐานะผู้บริหาร จึงให้แนวคิด แก่ คณะครูหรือลูกทีมและนักเรียนทุกคนเสมอว่า เวลาเจอคนที่เก่งกว่า ให้ศึกษาเรียนรู้จากเขาไม่ใช่โอ้อวดเขา เวลาเจอคนที่เท่าเทียมกัน ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดกับเขาไม่ใช่ไปนั่งเปรียบเทียบกับเขา

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 การรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม ประเด็นนี้เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ซึ่งเราต้องยึดถือปฏิบัติเพราะเมื่อโรงเรียนของเราได้มีภารกิจที่ต้องกระทำร่วมกับชุมชน และมีภารกิจที่ต้องสืบสานวัฒนธรรมให้คงอยู่ไปสู่รุ่นลูกหลาน ดังนั้น การที่เราสานสัมพันธ์อันดีในระหว่างผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมาก เพราะงานของเราไม่ใช่เพียงการจัดการเรียนการสอน แต่เรายังต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมไม่ให้สูญหายและให้นักเรียนได้

เกิดความได้เรียนรู้และเกิดความรักและห่วงใยในวัฒนธรรมพื้นถิ่นของตน การรักษาสรรพภาพอันดีนี้ยังหมายรวมไปถึงระหว่างโรงเรียนผู้ปกครองและคนในชุมชน ที่เราต้องเกี่ยวข้องในการดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตสินค้าของชุมชน การจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาของชาวกูย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับสินค้า การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องจะเกิดการพัฒนาขึ้นได้อย่างเต็มที่ ต้องมีพื้นฐานจากความสัมพันธ์หรือสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม มีดังนี้

1. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากับผู้ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวกและการนำความคิดที่ไม่ดีออกจากความคิดของตนเอง
2. เนื่องจากสมาชิกของทีมทุกคนมีความแตกต่างกัน จึงต้องอยู่ร่วมกันโดยมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. เมื่อเกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพ ผู้บริหารจะต้องรีบจัดการ ให้ปัญหานั้นผ่านพ้นไปโดยเร็ว ไม่สะสมไว้จนเป็นปัญหาใหญ่
4. มุ่งสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในทีม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อร่วมกันสร้างและพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ

2.1.1.3 การตระหนักถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 การตระหนักถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ในการบริหารงานทุก ๆ งาน เราต้องจัดการกับทัศนคติที่ไม่ดีของสมาชิกทีม ไม่ให้มีเกิดขึ้น การไม่ให้มีอคติเกิดขึ้นในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า เมื่อเจอคนที่เก่งกว่าก็อย่ามัวไปอิจฉา แต่ให้เรียนรู้จากเขาหรือเมื่อเจอคนที่เท่ากัน ก็ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อพัฒนาร่วมกัน ไม่ใช่แข่งเปรียบเทียบกับเขา อันนี้คือแนวคิดที่จะทำให้เกิดการพัฒนา โดยแนวคิดนี้จะช่วยให้สมาชิกทีมให้ความสำคัญในสิ่งที่เหมาะที่ควร และไม่ให้ค่ากับความคิดที่ไม่ดี ความคิดที่คอยอิจฉากัน หรือความคิดที่คอยแข่งขันแก่งแย่งกัน

การที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมนั้น เราต้องให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพอันดีและในเรื่องของการตระหนักถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและผู้ตาม ให้ครุมีความรู้ว่าจะปฏิบัติตนอย่างไร และให้แนวทางการปฏิบัติตนในสถานะการณ์ต่าง ๆ แบบใดที่จะเรียกได้ว่าเป็นการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ทั้งในบทบาทของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งครูแต่ละคนในบางสถานะก็อาจจะต้องเป็นผู้นำ และในบางสถานะก็จะอยู่ในฐานะของผู้ตาม ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมาย และหน้าที่ความรับผิดชอบ

การเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทุกภาคเรียนทุกปีการศึกษา กิจกรรมง่าย ๆ ก็คือ การประชุมภายในกลุ่ม

สาระหรือภายในระดับสายชั้นนั้น โดยการประชุมเป็นการประชุมที่ไม่เป็นทางการ เราใช้กระบวนการ PLC เข้ามา ช่วยในการทำความเข้าใจงานร่วมกันกับคณะครู อยู่เสมอ

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 การตระหนักถึงบทบาท ผู้นำและผู้ตาม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน เป็นสิ่งที่ต้องมุ่งเน้นถึง การตระหนักถึงบทบาทผู้นำและผู้ตาม ในสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น เราต้องก้าวข้ามความรู้สึกที่ทำให้ เกิด ความรู้สึกทางลบหรืออคติต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มของผู้ปฏิบัติที่เป็นคณะครูหรือ เป็นในกลุ่มของชาวบ้านและนักเรียน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันต่าง ๆ นั้น ล้วนมีความสำคัญน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจหรือสิ่งที่เราต้องรับผิดชอบและผลักดันให้ เกิดขึ้น ดังนั้นพื้นฐานก็คือว่าทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายของตนเองและเข้าใจบทบาทที่ต้องปฏิบัติตน ในฐานะผู้นำและผู้ตามเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นในงานในหน้าที่ที่เราได้รับมอบ

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการตระหนักถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม มีดังนี้

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและปฏิบัติตัวในฐานะผู้นำ บทบาทและการ ปฏิบัติตัวในฐานะผู้ตาม และให้แนวทางการปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติ ตนได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการวางตัว การปฏิบัติตัว และการควบคุมอารมณ์ในการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม

2. สร้างค่านิยมให้แก่สมาชิกของทีม ให้เป็นคนคิดบวก มีทัศนคติที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักให้ความสำคัญในสิ่งที่เหมาะสม และไม่ใ้ ค่ากับความคิดที่ไม่ดี ความคิดที่คอยอิงฉาบกัน หรือความคิดที่คอยแข่งขันแก่งแย่งกัน

3. ใช้กระบวนการ PLC เข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติของทีมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4. สมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจเป้าหมายของตนเองและเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตนเอง และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ

2.1.2 ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.1.2.1 การวางแผนและการดำเนินการโครงการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและ ความเข้มแข็งของทีม มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกัน และกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 เราเสริมสร้างสัมพันธภาพหรือความเข้มแข็งของ ทีม โดยใช้การประชุมพบปะพูดคุยกัน ร่วมกันรับทราบปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขปัญหา ระยะเวลาในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับของโรงเรียนจะมีการประชุมใหญ่กัน ทุกเดือน และในระดับของกลุ่มสาระก็ได้มอบหมาย ให้มีการประชุม แต่ละกลุ่มสาระโดยคณะครูจะ

ตกลงกันเองว่า จะใช้เวลาในการประชุม อย่างไรเท่าที่มีการปฏิบัติ คือ ประมาณเดือนละ 2 ครั้ง นอกจากช่วงที่มี กิจกรรมหรือมีงานที่ต้องทำร่วมกันก็จะเป็นการประชุมบ่อยครั้งขึ้น

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมสัมพันธภาพ และความเข้มแข็งของทีมอยู่เสมอ โดยวางแผนการดำเนินงาน เป็นประจำทุก ๆ ภาคเรียน มีการประชุมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสัมพันธภาพและความเข้าใจในทีม ร่วมกันแก้ปัญหา รับผิดชอบต่อปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป เช่น ในการที่เราเข้าพบปะ กับผู้แทนชุมชนหรือชาวบ้านที่เป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ คณะครูก็ต้องร่วมมือกันช่วยเหลือกัน เพื่อเข้าไปสนทนาพูดคุยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่นไปพร้อมในตัวด้วย การวางแผนเสริมสร้างสัมพันธภาพของทีม เกิดขึ้นควบคู่กับโครงการสนับสนุนด้านวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรมของชาวไทยภูเขา เช่น โรงเรียนบ้านตะเคียนภูยวิทยา มีการกิจร่วมกับเครือข่ายสถานศึกษาเพื่อความเสมอภาค พื้นที่แห่งความร่วมมือ (กสศ.) และมีรูปภาพของนักเรียนทุนเสมอภาคและเพื่อน ๆ เครือข่ายโรงเรียนนานาชาติที่ร่วมกันทุ่มเทศักยภาพ และประสบการณ์สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์แห่งการให้ที่มีคุณค่าทางจิตใจ เต็มไปด้วยเสน่ห์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งยังต่อยอดสู่ทักษะอาชีพและการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ในอนาคตให้แก่แก่นักเรียน ซึ่งในทุกกิจกรรมการทำงานนี้ จะมีหลักการที่ว่าทีมต้องทำงานด้วยความเข้มแข็งบนพื้นฐานความเข้าใจกัน และสืบสานวัฒนธรรมที่ดั่งงามของชุมชนให้มีสืบต่อไป และสร้างเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้แก่ชุมชน ดังนั้น ทุกกิจกรรมจึงเต็มไปด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือและสมรรถภาพอันดีภายในทีม และเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งของทีม ในการทำงานทุกกิจกรรมนั้น ซึ่งมีการกระทำอย่างต่อเนื่องในเนื้อหา

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการวางแผนและการดำเนินการโครงการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม มีดังนี้

1. เสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในรูปแบบการประชุมติดตามผลการดำเนินงานในระดับกลุ่มสาระ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง และการประชุมรายงานผลการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา เดือนละ 1 ครั้ง

2. สอดแทรกกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีมลงในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเป็นพันธานในการทำงานร่วมกันของทีม ทุ่มเทการทำงานเพื่อส่วนรวม มุ่งพัฒนานักเรียน พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

2.1.2.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของสัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถภาพภายในทีม เรายังไม่เคยมีการวิเคราะห์ ในเรื่องนี้ในด้านที่บอกว่าของสัมพันธภาพในทีมแต่เรามีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม

แต่ในประเด็นที่บอกว่าเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสมรรถภาพภายในทีมร่วมกัน เป็นสิ่งที่น่าสนใจ เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพภายในทีม เราก็ใช้การทำงานนี้แหละ เพราะงานในปัจจุบันนี้ก็หลากหลาย ทั้งงานที่ต้องสนองนโยบาย งานที่ได้รับมอบหมายจากเขต งานที่ตนเองรับผิดชอบ ครูก็มีงานล้นมือ เพื่อให้เกิดความปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย เราก็ต้องสร้างให้ครูนั้นสามารถบริหารจัดการ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความที่งานเยอะก็ต้องคุยกันในเรื่องงาน ให้เกิดผลสำเร็จผู้บริหารก็ต้องคอยติดตาม ทั้งเรื่องของผลสำเร็จของงานและเรื่องของสมรรถภาพของคณะครูว่าเป็นอย่างไรในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้หรือไม่ และมีจุดใดที่ต้องเร่งแก้ไขอย่างที่บอกว่า ถ้าพบปัญหาเรื่องสัมพันธ์ภาพก็ต้องรีบเคลียร์ให้เข้าใจกันโดยเร็ว

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของสัมพันธ์ภาพภายในทีม แนนอนว่าทีมงานของเราก็คือคณะครูและบุคลากร ทางการศึกษาเราได้มีการพูดคุยกันทุกครั้งเมื่อพบกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ทั้งการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมวัฒนธรรม ที่เราทำหน้าที่อยู่ เราได้มีการพูดคุยกันถึงประเด็นที่เป็นต้นเหตุเพื่อหาสาเหตุของปัญหาร่วมกัน และหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแน่นอนว่าสิ่งใดที่เป็นผลสำเร็จหรือเป็นจุดแข็งของทีม เราก็จะมีการเผยแพร่ให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกทีมทุกคน และมีการเผยแพร่ผลการทำงานของเรา ให้ประจักษ์แก่ผู้คนที่ต่าง ๆ โดยผ่านทางเว็บไซต์โรงเรียน และเพจ Facebook ของโรงเรียน ซึ่งเราได้ใช้ชื่อว่า วัฒนธรรมกุยโรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยา โดยในเพจ Facebook เราก็มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสินค้ากิจกรรมต่าง ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ชาวกุย วัฒนธรรมโบราณของชาวกุยกิจกรรมการท่องเที่ยวแบบโฮมสเตย์ และการจำหน่ายสินค้าพื้นเมืองของชาวกุย มีการประชาสัมพันธ์ในเพจ Facebook และจำหน่ายสินค้าผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ด้วยเช่นกัน

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธ์ภาพภายในทีมร่วมกัน มีดังนี้

1. เร่งแก้ไขเมื่อพบหรือรับทราบปัญหาอุปสรรคที่จะส่งผลกระทบต่อสัมพันธ์ภาพภายในทีมและการทำงานเป็นทีม
2. เผยแพร่และให้การยกย่องผลงานหรือวิธีการทำงานที่เป็นผลสำเร็จหรือเป็นจุดแข็งของทีม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกทีมทุกคน

2.1.2.3 การจัดพื้นที่นันทนาการในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 พื้นที่นันทนาการในโรงเรียนของเราไม่ได้มีการจัดเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน แต่โดยปกติแล้วในบริเวณของโรงเรียนนั้นคณะครูก็สามารถใช้เพื่อ

เป็นพื้นที่นันทนาการได้ ในช่วงเวลาที่เหมาะสม ครูสามารถใช้ประโยชน์ ในพื้นที่บริเวณต่าง ๆ ของโรงเรียนสำหรับกิจกรรมนันทนาการได้ตามความเหมาะสม โดยปกติช่วงเช้าคณะครูจะมีการรับนักเรียนตอนเช้าบริเวณโถมอนุบาล และโถมประถมศึกษา ซึ่งคณะครูและนักเรียนก็จะมีกิจกรรมนันทนาการกันโดยทักทายพูดคุย ทั้งกับครูเองและกับนักเรียนในทุกวัน และในส่วนของในอาคารเรียนที่เป็นห้องพักครู ก็สามารถใช้เป็นพื้นที่ในการนันทนาการ สำหรับครูในกลุ่มสาระนั้น ๆ ได้

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 จัดพื้นที่นันทนาการในโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนบ้านตะเคียนกูยวิทยาของเรา มีกิจกรรมที่เข้าร่วมกันในการสืบสานวัฒนธรรม เราจะมีการจัดพื้นที่เพื่อใช้ในการเรียนรู้และเผยแพร่วัฒนธรรม การทอผ้าและการแขวผ้าของชาวกูย ซึ่งทำมาตั้งแต่โบราณ โดยการแขวผ้า หมายถึง การปักผ้าในสมัยที่ยังไม่มีเครื่องจักรชาวกูยก็จะได้ทำการต่อผ้าให้เข้ากัน และทำลวดลายต่าง ๆ ให้สวยงาม ซึ่งในปัจจุบันเราก็เรียกว่าเป็นงานคราฟ เราได้มีการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้การแขวผ้าในรูปแบบของสมัยโบราณและลวดลายโบราณ และให้นักเรียนเพิ่มเติมความคิดสร้างสรรค์ลงไปในงานของนักเรียน เพื่อจัดจำหน่ายเป็นสินค้าได้ โดยโรงเรียนบ้านตะเคียนกูยวิทยา ก็มีความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ๆ และเข้าร่วมกับ (กสศ.) ในการสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าแขว จัดจำหน่ายทางช่องทางออนไลน์

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการจัดพื้นที่นันทนาการในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม มีดังนี้

1. ใช้กิจกรรมรับนักเรียนตอนเช้าเป็นกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างคณะครู หรือคณะครูและนักเรียน
2. ใช้ห้องพักครูประจำกลุ่มสาระเป็นพื้นที่ในการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับครูในกลุ่มสาระ
3. จัดสรรพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมหรือใช้พื้นที่บริเวณอาคารอเนกประสงค์ ในการทำกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมอื่น ๆ
4. เผยแพร่ภาพกิจกรรมและผลงานการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทางเว็บไซต์โรงเรียน เพจ Facebook ของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีม ในการทำงานและทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน

2.1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

2.1.3.1 การกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 ในการปฏิบัติงานทุกงานของโรงเรียนเรานั้น ได้นำวงจรคุณภาพ PDCA เข้ามาใช้ เช่น การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรเพศวิถีและทักษะชีวิต ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยแนวทางการ

แก้ปัญหาและพัฒนาขึ้น เริ่มจากขั้นการวางแผน (Plan) โดยจัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อศึกษาสภาพปัญหา ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาด้านเพศวิถีและทักษะชีวิตภายในบริบทของโรงเรียน แล้วทำการพัฒนาครู ให้ผ่านการอบรมโปรแกรมพัฒนาครูเพศวิถีแบบออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์และจัดกิจกรรมระดมความคิดเพื่อระบุปัญหาเกี่ยวกับด้านเพศวิถีและทักษะชีวิตภายในสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ปัญหาว่ามีสาเหตุจากอะไรโดยมีปัจจัยใดเข้ามาเกี่ยวข้อง มีแนวโน้มของปัญหาเป็นอย่างไร และมีผลกระทบใดที่จะเกิดขึ้น แล้วได้ระดมความคิดเพื่อเสนอวิธีแก้ปัญหา จากประสบการณ์และจากผลการวิจัยที่ศึกษาและนำเสนอผลระดมความคิดนั้น เพื่อเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและทำการออกแบบการจัดการเรียนรู้จะทำการจัดการเรียนรู้ การให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน โดยในขั้นตอนการวางแผนนี้ คณะครูและบุคลากรทุกคนและผู้บริหารจะมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

ขั้นการดำเนินการตามแผน (Do) จะมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของการจัดการเรียนการสอนเรื่องเพศวิถีและทักษะชีวิต มีการพัฒนาครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษาร่วมกับเครือข่าย ให้ครูสามารถให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเบื้องต้นได้ โรงเรียนสร้างช่องทางสื่อสารในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ด้านเพศวิถีและทักษะชีวิตผ่านทางโซเชียล ซึ่งเน้นที่ความเป็นส่วนตัวนักเรียนสามารถที่จะมาขอคำปรึกษาได้และไม่ต้องกังวลเพราะปัญหาที่นักเรียนมาขอคำปรึกษาจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่ถูกเผยแพร่ นักเรียนจะได้รับความปลอดภัยและได้รับความเป็นส่วนตัวในการขอคำปรึกษา

ขั้นการประเมินและสรุปผล (Check) เรามีการดำเนินการโดยสรุปวิธีแก้ปัญหา นำเสนอผลการปฏิบัติ มีการตรวจสอบผลการดำเนินการสอนด้านเพศวิถีและทักษะชีวิต มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำกับนิเทศติดตามเป็นระยะ

ขั้นการปรับปรุงแก้ไขและวางแผนต่อไป (Act) หรือการสะท้อนผล เราจะมีการประเมินผลการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนด้านเพศวิถีและทักษะชีวิตอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียนและมีการปรับปรุงพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอต่อไป

ซึ่งการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ก็มีการดำเนินงานเช่นเดียวกัน การทำงานเป็นทีม หลักการสำคัญต้องเน้นที่ผลงานที่เกิดขึ้นเป็นของทีม และต้องมีการรายงานผลงานอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ โรงเรียนอนุบาลจอมพระของเรา มีการจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์ห้องเรียน โดยเป็นวารสาร รายสัปดาห์ จากพิมพ์เผยแพร่ในโรงเรียน และเผยแพร่ทางเพจ Facebook ของโรงเรียนเพื่อประชาสัมพันธ์ผลการทำงาน ทั้งผู้ปฏิบัติงานคณะครูทุกคนจะได้เห็นผลงานของตน เผยแพร่ออกมาทางวารสารและทางเพจ Facebook และเว็บไซต์ของโรงเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนยังให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติงานของคณะครู ที่มีผลงานดีเด่น โดยได้นำเสนอผลงานของคณะครูที่เป็น Best Practice ไว้บนเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูให้เกียรติ แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น ดังจะเห็นได้จาก เมนูผลปฏิบัติที่เป็นเลิศหรือเป็น Best Practices ของโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันก็จะ

มีรายงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ ในการจัดการเรียนการสอนเพศวิถีและทักษะชีวิต และการพัฒนา ผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านระบบดูแลช่วยเหลือ หรือการพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้และการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนสอนภาษาอังกฤษ การจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยซึ่งคณะครูที่มีแนวคิดโอเดียดีหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและประสบความสำเร็จ ถือได้ว่าเป็น Best Practices สามารถนำผลงานมาลงเพื่อเผยแพร่เป็นตัวอย่าง เป็นกรณีศึกษา บนเว็บไซต์ของโรงเรียนได้

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 การกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นงานการจัดการเรียนการสอน หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ด้านการสืบสานวัฒนธรรม หรือเป็นงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมกับองค์กรอื่นเช่นการเข้าร่วมโครงการพัฒนาความยั่งยืนของนวัตกรรมเครือข่ายสถานศึกษาเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา โรงเรียนของเราได้มีการจัดเตรียมการดำเนินงานโดยคณะครูทุกคนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติ และมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยทุกคนต้องมีการศึกษา และเรียนรู้บทบาทที่จะต้องปฏิบัติว่า ต้องทำหน้าที่อย่างไร และซักถามจนเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานนั้น จนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม มีดังนี้

1. การวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA
2. การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน Best Practices ของครูลงบนเว็บไซต์ของโรงเรียน
3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ
4. มีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกทีมต้องศึกษาและเรียนรู้บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความเข้าใจจนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.3.2 การกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคน ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าขั้นตอน PDCA นั้น เน้นการมีส่วนร่วมสมาชิกทุกคน ซึ่งต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 การกำหนดเป้าหมายของงาน ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคน ในทีมข้อนี้เป้าหมายของงานที่เราจะทำ สมาชิกทุกคนในทีมต้องเรียนรู้และทำ

ความเข้าใจเป้าหมาย และร่วมกันวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและความเหมาะสมของการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานต่าง ๆ ว่าจะสามารถเป็นไปได้หรือไม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะให้ความเห็นชอบในเรื่องนี้

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม มีดังนี้

1. สมาชิกทุกคนในทีมเรียนรู้และทำความเข้าใจเป้าหมายก่อนการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ
2. สมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.3.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการและการบันทึกผล

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการและการบันทึกผล เมื่อยกตัวอย่างการจัดการเรียนสอนเรื่องเพศวิถีและทักษะชีวิตนี้ เราจะมีกรณีศึกษาติดตามการจัดการเรียนการสอนภาคเรียนละ 2 ครั้ง โดยมีคณะกรรมการนิเทศติดตามที่ได้รับการแต่งตั้ง อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อปฏิบัติหน้าที่นิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนว่า มีความบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคใดและมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้การจัดการในการสอนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรามีการบันทึกผลการกำกับติดตามการนิเทศและจัดทำเป็นรายงาน ทุกภาคเรียน

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการและการบันทึกผล การทำงานทุกงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นงานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะมีระบบที่เราต้องรายงานผลการจัดการในการสอนและต้องแจ้งผลการเรียนให้กับทางโรงเรียนและทางผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบ แล้วการปฏิบัติงานในโครงการพิเศษต่าง ๆ เราต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร เป็นภาพถ่าย รายงานผลการปฏิบัติงานผ่านทางเพจ Facebook และสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของโรงเรียนและมีการจัดทำเป็นวารสารประชาสัมพันธ์โรงเรียนบ้านตะเคียนกูดวิทยา ซึ่งเป็นวารสารที่จัดทำออกมาทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน และอาจเป็นรายสัปดาห์ในกรณีที่มีกิจกรรมการปฏิบัติงานต่อเนื่อง หรือเป็นช่วงที่ต้องมีกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน

การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานนั้น คณะครูโรงเรียนบ้านตะเคียนกูดวิทยาได้เคยร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น ในรายวิชา

ภาษาอังกฤษ ซึ่งคล้ายกับการนิเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบออนไลน์ คือ ครูผู้สอนจะทำการสอน วิชาภาษาอังกฤษในแบบ Active Learning เพื่อให้ศึกษานิเทศและคณะครูท่านอื่น ๆ ที่เข้าร่วมชมการจัดการเรียนการสอนนั้น ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการสอนและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งก็ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษและกลุ่มวิชาอื่น ๆ

สรุปได้วิธีปฏิบัติที่ดี สำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของ
คณะกรรมการ และการบันทึกผล มีดังนี้

1. นิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 2 ครั้ง
2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและระบุหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร
3. วิเคราะห์ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา
4. จัดทำรายงานผลการนิเทศทุกภาคเรียน
5. ตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร และภาพถ่ายผ่านทางเพจ Facebook และเว็บไซต์ของโรงเรียนและมีการจัดทำเป็นวารสารประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นรายสัปดาห์

2.1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1 ในพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ให้การส่งเสริม และสนับสนุน และเป็นผู้นำทีมที่ใส่ใจ และรับฟังลูกทีมเสมอ ทีมงานที่จะมีความเข้มแข็งได้นั้นจะต้องมีความรักและสามัคคีกันภายในทีม และมีการให้ความสำคัญกับผลงานและความสำเร็จของทีมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- โรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมกีฬาทุกปี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเพราะนักเรียนได้ฝึกทักษะด้านร่างกาย ได้ฝึกน้ำใจนักกีฬา ได้ทำกิจกรรมร่วมกันในการจัดแสดงตน จัดชบวน และคณะครูได้ทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันทุกปี หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมในตอนเย็น เป็นการกระชับความสัมพันธ์ของทีมได้เป็นอย่างดี โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านทางเพจ Facebook ของโรงเรียนทุกปี

สรุป ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ให้การส่งเสริม และสนับสนุน และเป็นผู้นำทีมที่ใส่ใจ และรับฟังลูกทีมเสมอ

2. ทีมที่จะมีความเข้มแข็งได้นั้นจะต้องมีความรักและสามัคคีกันภายในทีม และมีการให้ความสำคัญกับผลงานและความสำเร็จของทีมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของทีมได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาและศึกษาค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม เพื่อจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ดังจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

2.2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งได้ทำการศึกษาจากโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง ปรับปรุงตัวบ่งชี้ให้กระชับและสื่อความหมายสอดคล้องตามแนวปฏิบัติ และได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 รายละเอียดดังแสดงในตาราง 14



ตาราง 14 การพัฒนาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
องค์ประกอบ 3 การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม		
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 สมาชิกทีมมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	<p>1. การใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ระดมความคิด ลดการต่อต้าน สร้างการยอมรับ เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนางานร่วมกัน</p> <p>2. การใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนต้นแบบทั้งสองแห่ง มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วม และมุ่งที่ผลสำเร็จ</p>	<p>1. เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>2. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการตรวจสอบและลงมติเห็นชอบโดยสมาชิกทีม อย่างน้อย 2 ใน 3 เสียง</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
	<p>ของภารกิจเป็นหลัก จึงสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างความมุ่งมั่นในเป้าหมายของงาน โดยออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามบริบทขององค์กร ใช้วิธีการทำงานที่ไม่ซับซ้อน ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ</p>	
<p>ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 สมาชิกมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>1. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เกี่ยวข้อง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากับผู้ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวกและการนำความคิดที่ไม่ดีออกจากความคิดของตนเอง</p>	<p>1. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่สมาชิกทีม เกี่ยวกับบทบาทผู้นำ บทบาทผู้ตาม หลักการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ การลดความขัดแย้งภายในทีม การคิดเชิงบวก การปรับทัศนคติ การวางตัว การปฏิบัติตัว และการควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกทีมเข้าใจและมีแนวทางในการคิดและการปฏิบัติตนในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างเหมาะสม</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
	<p>2. เนื่องจากสมาชิกของทีมทุกคนมีความแตกต่างกัน จึงต้องอยู่ร่วมกัน โดยมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>3. เมื่อเกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการ ให้ปัญหานั้นผ่านพ้นไปโดยเร็ว ไม่สะสมไว้จนเป็นปัญหาใหญ่</p> <p>4. มุ่งสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในทีม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อร่วมกันสร้างและพัฒนา งานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>2. สมาชิกทีมต้องรู้จักเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน กับผู้ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวก รู้เท่าทัน และหยุดความคิดที่ไม่ดีของตนเองที่อาจส่งผลเสียต่อทีมและส่งผลเสียต่อผลสำเร็จของงาน</p> <p>3. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 สมาชิกทีมร่วมรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม และมีส่วนร่วมในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย	<p>1. ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและปฏิบัติตัวในฐานะผู้นำ บทบาทและการปฏิบัติตัวในฐานะผู้ตาม และให้แนวทางการปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการวางตัว การปฏิบัติตัว และการควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม</p> <p>2. สร้างค่านิยมให้แก่สมาชิกของทีมให้เป็นคนคิดบวก มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักให้ความสำคัญในสิ่งที่เหมาะสม และไม่ให้ค่ากับความคิดที่ไม่ดี ความคิดที่คอยอิงฉา</p>	<p>1. สร้างค่านิยมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้สมาชิกทีมให้ความสำคัญและมุ่งปฏิบัติตามเป้าหมายของการทำงานเป็นสำคัญ</p> <p>2. ใช้กระบวนการ PLC ช่วยขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม โดยให้มีกิจกรรมการรวมทีมเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค วิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหา หรืออัปเดตความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เป็นประจำสม่ำเสมอ ทุกสัปดาห์</p> <p>3. สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการรับฟังและให้กำลังใจซึ่งกันและกันเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หรือเมื่อเกิดความรู้สึกท้อแท้ ปล่อยให้ทำงาน และรักษาน้ำใจซึ่งกันและกันเพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
	<p>กัน หรือความคิดที่คอยแข่งขัน แก่งแย่งกัน</p> <p>3. ใช้กระบวนการ PLC เข้ามาช่วย ในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติ ของทีมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ</p> <p>4. สมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจ เป้าหมายของตนเองและเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนอย่าง เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสำเร็จขึ้น ในงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ</p>	

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 สมาชิกมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนากับผู้ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวกและการนำความคิดที่ไม่ดีออกจากความคิดของตนเอง 2. เนื่องจากสมาชิกของทีมทุกคนมีความแตกต่างกัน จึงต้องอยู่ร่วมกันโดยมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน 3. เมื่อเกิดปัญหาด้านสัมพันธภาพผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการ ให้ปัญหานั้นผ่านพ้นไปโดยเร็ว ไม่สะสมไว้จนเป็นปัญหาใหญ่ 4. มุ่งสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในทีม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อร่วมกันสร้างและพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่สมาชิกทีม เกี่ยวกับบทบาทผู้นำ บทบาทผู้ตาม หลักการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ การลดความขัดแย้งภายในทีม การคิดเชิงบวก การปรับทัศนคติ การวางตัว การปฏิบัติตัว และการควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกทีมเข้าใจและมีแนวทางในการคิดและการปฏิบัติตนในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างเหมาะสม 2. สมาชิกทีมต้องรู้จักเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน กับผู้ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวก รู้เท่าทัน และหยุดความคิดที่ไม่ดีของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อทีมและผลสำเร็จของงาน 3. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
องค์ประกอบ 2 การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม		
ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 มีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม อย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน	<p>1. เสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในรูปแบบการประชุมติดตามผลการดำเนินงานในระดับกลุ่มสาระ อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง และการประชุมรายงานผลการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา เดือนละ 1 ครั้ง</p> <p>2. สอดแทรกกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม ลงในขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเป็นปณิธานในการทำงาน ร่วมกันของทีม ทุ่มเทการทำงาน</p>	<p>1. จัดโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม อย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน</p> <p>2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและย้าเตือนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมเสมอ และบัญญัติเป็นปณิธาน หรือ คำขวัญในการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกของร่วมกันคิดคำ เกลาคำ รับทราบ ทำความเข้าใจ และถือปฏิบัติ เช่น ทีมเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจ มุ่งมั่นสามัคคี เพื่อศักดิ์ศรีครูไทย เป็นต้น</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
	เพื่อส่วนรวม มุ่งพัฒนานักเรียน พัฒนา สถานศึกษา และพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	
ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบสัมพันธภาพของสมาชิกทีม ให้มีสัมพันธภาพอันดีและมีทีมที่เข้มแข็ง อยู่เสมอ	1. เร่งแก้ไขเมื่อพบหรือรับทราบ ปัญหาอุปสรรคที่จะส่งผลต่อ สัมพันธภาพภายในทีมและการทำงาน เป็นทีม 2. เผยแพร่และให้การยกย่องผลงาน หรือวิธีการทำงานที่เป็นผลสำเร็จหรือ เป็นจุดแข็งของทีม เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน แก่สมาชิกทีมทุกคน	1. ผู้บริหารให้ความสนใจ ติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกทีม อยู่เสมอ หากพบปัญหาใด ไม่ว่าจะ เป็นปัญหารายบุคคลหรือปัญหาด้าน สัมพันธภาพของสมาชิก ผู้บริหารควรเร่งตรวจสอบหาสาเหตุ และหาวิธีแก้ไข ให้ผ่านพ้นไปเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาสะสมบานปลาย 2. เผยแพร่ผลงานหรือวิธีการทำงานที่เป็นผลสำเร็จหรือเป็นจุดแข็งของทีม ต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกทีมทุกคน

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 โรงเรียนมีพื้นที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมอื่นๆ สำหรับสมาชิกทีมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้กิจกรรมรับนักเรียนตอนเช้า เป็นกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างคณะครู หรือคณะครูและนักเรียน 2. ใช้ห้องพักรูประจำกลุ่มสาระ เป็นพื้นที่ในการจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับครูในกลุ่มสาระ 3. จัดสรรพื้นที่เพื่อทำกิจกรรมหรือใช้พื้นที่บริเวณอาคารอเนกประสงค์ ในการทำกิจกรรมนันทนาการหรือกิจกรรมอื่น ๆ 4. เผยแพร่ภาพกิจกรรมและผลงานการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทางเว็บไซต์โรงเรียน เพจ Facebook ของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ของโรงเรียน เช่น อาคารโถม อาคารอเนกประสงค์ ห้องพักรู ห้องประชุม สำหรับการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของทีมในแต่ละครั้ง อย่างเหมาะสม

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
	เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศ ของความสมัครสมานสามัคคีของทีม ในการทำงานและทำกิจกรรม นันทนาการร่วมกัน	
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานเป็น ทีม อย่างชัดเจน	1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ให้การส่งเสริม และสนับสนุน และเป็น ผู้นำทีมที่ใส่ใจ และรับฟังลูกทีมเสมอ 2. ทีมที่จะมีความเข้มแข็งได้นั้น จะต้องมีความรักและสามัคคีกันภายใน ทีม และมีการให้ความสำคัญกับผลงาน และความสำเร็จของทีมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	1. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ในการส่งเสริม และสนับสนุนการทำงาน เป็นทีม และเป็นผู้นำทีมที่ใส่ใจรับฟังลูกทีมเสมอ

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีมอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	1. การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมเป็นการกระชับความสัมพันธ์ของทีมได้เป็นอย่างดี	1. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม ในระดับสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 2. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม ในระดับกลุ่มสาระ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 มีการจัดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม รวมถึงรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ	1. ผู้บริหารต้องมีนโยบายที่ชัดเจนให้การส่งเสริม และสนับสนุน และเป็นผู้นำทีมที่ใส่ใจ และรับฟังลูกทีมเสมอ	1. จัดกล่องรับความคิดเห็น ไว้ในบริเวณที่เหมาะสมในโรงเรียน หรือสร้างเว็บบอร์ดสายตรงผู้อำนวยการ เพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่องร้องทุกข์ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสมาชิกทีม
ตัวบ่งชี้ที่ 2.7 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและความเข้มแข็งของทีมผ่านทางเว็บไซต์หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน	1. เผยแพร่ภาพกิจกรรมและผลงานการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทางเว็บไซต์โรงเรียน เพจ Facebook ของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีมในการทำงาน และ ทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน	1. เผยแพร่ภาพกิจกรรมและผลงานการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทางเว็บไซต์โรงเรียน เพจ Facebook ของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีมในการทำงานและทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
องค์ประกอบ 1 การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม		
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 มีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA 2. การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงาน Best Practices ของครูลงบนเว็บไซต์ของโรงเรียน 3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ 4. มีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกทีมต้องศึกษาและเรียนรู้บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความเข้าใจจนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้เพื่อให้ได้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีคุณภาพ โดยสมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ และพิจารณาเห็นชอบ 2. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกทีมได้ศึกษา ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และได้พิจารณาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมาชิกทุกคนในทีมเรียนรู้และทำความเข้าใจเป้าหมายก่อนการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ 2. สมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน โดยสมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ และพิจารณาเห็นชอบ

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 มีคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วยผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. นิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานภาคเรียนละ 2 ครั้ง 2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและระบุหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร 3. วิเคราะห์ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา 4. จัดทำรายงานผลการนิเทศทุกภาคเรียน 5. ตรวจสอบและรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร เป็นภาพถ่ายผ่านทางเพจ Facebook และเว็บไซต์ของโรงเรียนและมีการจัดทำเป็น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน 2. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วยผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมาย อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 3. กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ (ปรับข้อความใหม่ให้กระชับยิ่งขึ้น)	วิธีปฏิบัติที่ได้จากโรงเรียนต้นแบบ	แนวทาง
	วารสารประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นรายสัปดาห์	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีการวิเคราะห์เป้าหมายวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสมาชิกทีม	1. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ	1. สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน
ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 มีการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	1. วิเคราะห์ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา 2. จัดทำรายงานผลการนิเทศหรือผลการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	1. ประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา 2. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษา

จากการศึกษาวิจัยข้างต้น สามารถนำเสนอ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 1 ได้ดังในตาราง 15

ตาราง 15 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	แนวทาง
1. การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม	
ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1. เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน 2. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผน และขั้นตอนการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการตรวจสอบและลงมติเห็นชอบโดยสมาชิกทีม อย่างน้อย 2 ใน 3 เสียง
ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 สมาชิกมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม	3. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่สมาชิกทีม เกี่ยวกับบทบาทผู้นำ บทบาทผู้ตาม หลักการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ การลดความขัดแย้งภายในทีม การคิดเชิงบวก การปรับทัศนคติ การวางตัว การปฏิบัติตัว และการควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกทีมเข้าใจและมีแนวทางในการคิดและการปฏิบัติตนในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างเหมาะสม 4. สมาชิกทีมต้องรู้จักเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน กับผู้ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวก รู้เท่าทันและหยุดความคิดที่ไม่ดีของตนเองที่อาจส่งผลต่อทีมและผลสำเร็จของงาน 5. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้การทำงานร่วมกัน และยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 สมาชิกทีม ร่วมรักษาสัมพันธ์ภาพอัน ดีภายในทีม และมีส่วน ร่วมในการทำงานจน สำเร็จตามเป้าหมาย	<p>6. สร้างค่านิยมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการร่วมแรงร่วมใจ กันทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้สมาชิกทีมให้ความสำคัญและ มุ่งปฏิบัติตามเป้าหมายของการทำงานเป็นสำคัญ</p> <p>7. ใช้กระบวนการ PLC ช่วยขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม โดยให้มี กิจกรรมการรวมทีมเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค วิเคราะห์ และหาทางแก้ไขปัญหา หรืออัพเดทความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เป็นประจำ สม่ำเสมอ ทุกสัปดาห์</p> <p>8. สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการรับฟังและให้กำลังใจซึ่งกันและ กัน เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หรือเมื่อเกิดความรู้สึก ท้อแท้ ท้อถอยในการทำงาน และรักษาน้ำใจซึ่งกันและกันเพื่อรักษา สัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม</p>
2. การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม	
ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและ กันภายในทีมอย่าง ต่อเนื่องทุกภาคเรียน	<p>1. จัดโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุน ซึ่งกันและกันภายในทีม อย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน</p> <p>2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและย้าเตือนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ช่วย เหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมเสมอ และบัญญัติเป็นปณิธาน หรือคำขวัญในการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกของร่วมกันคิดค่า เกลาค่า รับทราบ ทำความเข้าใจ และถือปฏิบัติ เช่น ทีมเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจ มุ่งมั่นสามัคคี เพื่อศักดิ์ศรีครูไทย เป็นต้น</p>
ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ผู้บริหาร ติดตาม ตรวจสอบ สัมพันธ์ภาพของสมาชิก ทีม ให้มีสัมพันธ์ภาพอันดี และมีทีมที่เข้มแข็ง อยู่เสมอ	<p>3. ผู้บริหารให้ความสนใจ ติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของสมาชิก ทีมอยู่เสมอ หากพบปัญหาใด ไม่ว่าจะ เป็นปัญหารายบุคคลหรือปัญหา ด้านสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ผู้บริหารควรเร่งตรวจสอบหาสาเหตุ และ หาวิธีแก้ไขให้ผ่านพ้นไปเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาสะสมบานปลาย</p> <p>4. เผยแพร่ผลงานหรือวิธีการทำงานที่เป็นผลสำเร็จหรือเป็นจุดแข็ง ของทีม ต่อสาธารณะ เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู สร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกทีมทุกคน</p>

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 โรงเรียน มีพื้นที่สำหรับกิจกรรม นันทนาการและกิจกรรม อื่น ๆ สำหรับสมาชิกทีม อย่างเพียงพอและ เหมาะสม	5. วางแผนการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ของโรงเรียน เช่น อาคาร โถม อาคารอเนกประสงค์ ห้องพักรู ห้องประชุม สำหรับ การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของทีมในแต่ละครั้ง อย่างเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ผู้บริหารให้ ความสำคัญส่งเสริม และ สนับสนุนการทำงานเป็น ทีม อย่างชัดเจน	6. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ในการส่งเสริม และสนับสนุน การทำงานเป็นทีม และเป็นผู้นำทีมที่ใส่ใจรับฟังลูกทีมเสมอ
ตัวบ่งชี้ที่ 2.5 มีกิจกรรม นันทนาการ เพื่อส่งเสริม สัมพันธ์ภาพอันดีภายใน ทีม อย่างน้อย ภาคเรียน ละ 1 ครั้ง	7. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม ในระดับสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง 8. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีภายในทีม ในระดับกลุ่มสาระ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
ตัวบ่งชี้ที่ 2.6 มีการจัด พื้นที่รับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกทีม รวมถึง รับทราบปัญหาและ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ	9. จัดกล่องรับความคิดเห็น ไว้ในบริเวณที่เหมาะสมในโรงเรียน หรือ สร้างเว็บไซต์สายตรงผู้อำนวยการ เพื่อรับฟังความคิดเห็น เรื่องร้อง ทุกข์ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสมาชิกทีม
ตัวบ่งชี้ที่ 2.7 มีการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม เสริมสร้างสัมพันธ์ภาพ และความเข้มแข็งของทีม ผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจ เฟซบุ๊กของโรงเรียน	10. เผยแพร่ภาพกิจกรรมและผลงานการจัดกิจกรรมนันทนาการ ทางเว็บไซต์โรงเรียน เพจ Facebook ของโรงเรียน หรือสื่อสังคม ออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศของความสมัคร สมานสามัคคีของทีม ในการทำงานและทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	แนวทาง
3. การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	
ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	<p>1. จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้เพื่อให้ได้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีคุณภาพ โดยสมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ และพิจารณาเห็นชอบ</p> <p>2. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกทีมได้ศึกษา ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้พิจารณาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน</p>
ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม	3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน โดยสมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ และพิจารณาเห็นชอบ
ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 มีคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมประกอบด้วยผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมาย	<p>4. กำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน</p> <p>5. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมประกอบด้วยผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้ได้รับมอบหมาย อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>6. กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร</p>
ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 มีการวิเคราะห์เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน เพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสมาชิกทีม	7. สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้	แนวทาง
ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 มีการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครึ่ง	<p>8. ประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนา</p> <p>9. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครึ่ง และรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษา</p>

จากตาราง 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ 27 แนวทาง

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง ผลการประเมินดังปรากฏในตาราง 16-19 ดังนี้



ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมและรายด้าน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม อย่างเหมาะสม	4.53	0.51	มากที่สุด	4.48	0.51	มาก
2. การมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และ สนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด
3. การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติ ในการทำงานเป็นทีม	4.67	0.48	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก
โดยรวม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.49	0.52	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน

พูนุ ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการแสดงผลงาน ผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการแสดงผลงาน ผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
2. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผน และขั้นตอนการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการตรวจสอบและลงมติเห็นชอบโดยสมาชิกทีม อย่างน้อย 2 ใน 3 เสียง	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3. จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่สมาชิกทีมเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ บทบาทผู้ตาม หลักการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ การลดความขัดแย้งภายในทีม การคิดเชิงบวก การปรับทัศนคติ การวางตัว การปฏิบัติตัว และการควบคุมอารมณ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกทีมเข้าใจและมีแนวทางในการคิดและการปฏิบัติตนในการเป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นที่มาของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม อย่างเหมาะสม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. สมาชิกทีมต้องรู้จักเรียนรู้จากผู้ ที่เก่งกว่า และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน กับผู้ ที่เท่าเทียมกัน ฝึกการคิดบวก รู้เท่าทันและ หยุดความคิดที่ไม่ดีของตนเองที่อาจส่งผล ต่อทีมและผลสำเร็จของงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. สมาชิกทีมต้องเรียนรู้การทำงาน ร่วมกัน และยึดหลักการให้อภัย ซึ่งกัน และกันเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
6. สร้างค่านิยมการทำงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และการร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้ สมาชิกทีมให้ความสำคัญและมุ่งมั่นปฏิบัติ ตามเป้าหมายของการทำงานเป็นสำคัญ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
7. ใช้กระบวนการ PLC ช่วยขับเคลื่อน การทำงานเป็นทีม โดยให้มีกิจกรรมการ รวมทีมเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนปัญหา อุปสรรค วิเคราะห์และหาทางแก้ไขปัญหา หรืออภัพเทศความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน เป็นประจำ สม่ำเสมอ ทุกสัปดาห์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม อย่างเหมาะสม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการรับ ฟังและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เมื่อพบ ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หรือ เมื่อเกิดความรู้สึกท้อแท้ ท้อถอยในการ ทำงาน และรักษาน้ำใจซึ่งกันและกันเพื่อ รักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
โดยรวม	4.53	0.51	มากที่สุด	4.48	0.51	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สุรินทร์ เขต 1 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X}
= 4.53, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับ
มาก 3 ข้อ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48, S.D. =
0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และ สนับสนุน ซึ่งกันและกันภายในทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและยำเตือนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมเสมอ และบัญญัติเป็นปณิธาน หรือคำขวัญในการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกของร่วมกัน คิดคำ เกลาคำ รับทราบ ทำความเข้าใจ และถือปฏิบัติ เช่น ทีมเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจ มุ่งมั่นสามัคคี เพื่อศักดิ์ศรีครูไทย เป็นต้น	4.40	0.55	มาก	4.60	0.89	มากที่สุด
3. ผู้บริหารให้ความสนใจ ติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกทีมอยู่เสมอ หากพบปัญหาใด ไม่ว่าจะ เป็นปัญหารายบุคคลหรือปัญหาด้านสัมพันธภาพของสมาชิก ผู้บริหารควรเร่งตรวจสอบหาสาเหตุ และหาวิธีแก้ไขให้ผ่านพ้นไป เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาสะสมบานปลาย	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และ สนับสนุน ซึ่งกันและกันภายในทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. เผยแพร่ผลงานหรือวิธีการทำงานที่ เป็นผลสำเร็จหรือเป็นจุดแข็งของทีม ต่อ สาธารณะ เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู สร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็น แบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่สมาชิกทีม ทุกคน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
5. วางแผนการใช้ประโยชน์อาคาร สถานที่ของโรงเรียน เช่น อาคารโดม อาคารอเนกประสงค์ ห้องพักครู ห้องประชุม สำหรับการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมของทีมในแต่ละครั้ง อย่างเหมาะสม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน ในการ ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และเป็นผู้นำทีมที่ใส่ใจรับฟังลูกทีมเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
7. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริม สัมพันธภาพอันดีภายในทีม ในระดับ สถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
8. จัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อส่งเสริม สัมพันธภาพอันดีภายในทีม ในระดับ กลุ่มสาระ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และ สนับสนุน ซึ่งกันและกันภายในทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. จัดกล่องรับความคิดเห็น ไว้ ในบริเวณที่เหมาะสมในโรงเรียน หรือ สร้างเว็บไซต์สายตรงผู้อำนวยการ เพื่อ รับฟังความคิดเห็น เรื่องร้องทุกข์ ปัญหา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสมาชิกทีม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
10. เผยแพร่ภาพกิจกรรมและผลงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการ ทางเว็บไซต์ โรงเรียน เพจ Facebook ของโรงเรียน หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อ ประชาสัมพันธ์ให้เป็นบรรยากาศของ ความสมัครสมานสามัคคีของทีม ในการ ทำงานและทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
โดยรวม	4.60	0.49	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้เพื่อให้ได้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีคุณภาพ โดยสมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำ และพิจารณาเห็นชอบ	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
2. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร โดยสมาชิกทีมได้ศึกษาทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และได้พิจารณาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติ ในการทำงานเป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของงานร่วมกัน โดยสมาชิกทีมทุกคนมี ส่วนร่วมในการจัดทำ และพิจารณา เห็นชอบ	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
4. กำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติ สำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ของทีมอย่างชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบผล การปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย อย่างชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
6. กำหนดบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการตรวจสอบผล การปฏิบัติงานของทีมอย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
7. สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ งาน เพื่อกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติ ในการทำงานเป็นทีม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. ประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้นการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ต้องปรับปรุง พัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
9. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง และรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็น รายงานประจำปีของสถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.67	0.48	มากที่สุด	4.42	0.50	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 5 ข้อ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อพัฒนาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

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

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับแรกด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าดัชนีจากมากไปน้อย คือ ลำดับแรก ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม 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 มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ 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 ที่ต้องให้ความสำคัญและย้าเตือน สร้างปณิธานร่วมกัน สร้างการประชาสัมพันธ์ที่ทรงพลัง ยกย่องเชิดชูการทำงานเป็นทีม และทีมที่มีผลงานโดดเด่น ทั้งด้านการประชาสัมพันธ์ผลงานของทีม และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคีของทีม ให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมทั้งในด้านการระดมการงบประมาณ และด้านอาคารสถานที่ จัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันของสมาชิกทีมสม่ำเสมอ ทั้งในระดับกลุ่มสาระและระดับสถานศึกษา และควรจัดให้พื้นที่สำหรับรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม เช่น กล่องรับความคิดเห็น เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่น ๆ

2.3 การกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ 9 แนวทาง สรุปได้ว่า สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จัดทำแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอดแทรกวงจรคุณภาพ PDCA ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ประชุมสรุปผลและ

สะท้อนผลการปฏิบัติงานทุกครั้งหลังเสร็จสิ้น และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง และรวบรวมไว้เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปีของสถานศึกษา โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเห็นชอบทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทีม

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าแนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรก ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาส และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับ ลดาวัลย์ พุทรวัช (2560) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วีรदनย์ หอมทอง (2561) ซึ่งได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับแรกด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม และด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ลดาวัลย์ พุทรวัช (2560) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สภาพที่พึงประสงค์การสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ วีรदनย์ หอมทอง (2561) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ

ครูด้านการงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการงานเป็นทีมสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เรียงลำดับตามค่าดัชนีจากมากไปน้อย คือ ลำดับแรก ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการงานเป็นทีม ตามลำดับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วีรตัญญ์ หอมทอง (2561) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ลำดับที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการงาน ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และลำดับที่ 5 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการงานเป็นทีม

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

2.1 การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม การพัฒนาสมรรถนะการงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 8 แนวทาง สรุปได้ว่า สมาชิกทีมควรมีความรู้และเข้าใจบทบาทของผู้นำ ผู้ตาม และการปฏิบัติตนในการเป็นสมาชิกทีมที่เหมาะสม มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน สมาชิกทีมต้องเรียนรู้จากผู้ที่เก่งกว่าและร่วมกันพัฒนาตนเองกับผู้ที่เท่าเทียมกัน เรียนรู้การทำงานร่วมกัน ยึดหลักการให้อภัยซึ่งกันและกันเสมอ สมาชิกทีมมีหน้าที่ในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม รับฟัง และให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอ และควรนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการขับเคลื่อนการงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แนวทางที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์ณภัทร นันศิริ (2562) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย ซึ่งได้นำเสนอแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า สมาชิกภายในทีมต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการงาน

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 และควรจัดให้พื้นที่สำหรับรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม เช่น กล้องรับความคิดเห็น เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่น ๆ แนวทางการมีส่วนร่วมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม ที่ได้นำเสนอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญารัตน์ เป็งใจ (2560) ได้ศึกษาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ด้านปฏิสัมพันธ์ภายในของทีมงาน ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน 2) ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ควรมีทัศนคติที่ดีต่อกันและร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม 3) ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยควรมีการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน และสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และ 4) ด้านการปรึกษาหารือกันควรแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลในการตัดสินใจโต้แย้งและหาข้อสรุปร่วมกัน

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

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าแนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลดาวัลย์ พุทรวัช (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า แนวทางมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ วีรदनย์ หอมทอง (2561) ซึ่งได้ทำการศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการประเมินความเป็นไปได้โดยรวมของแนวทาง พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

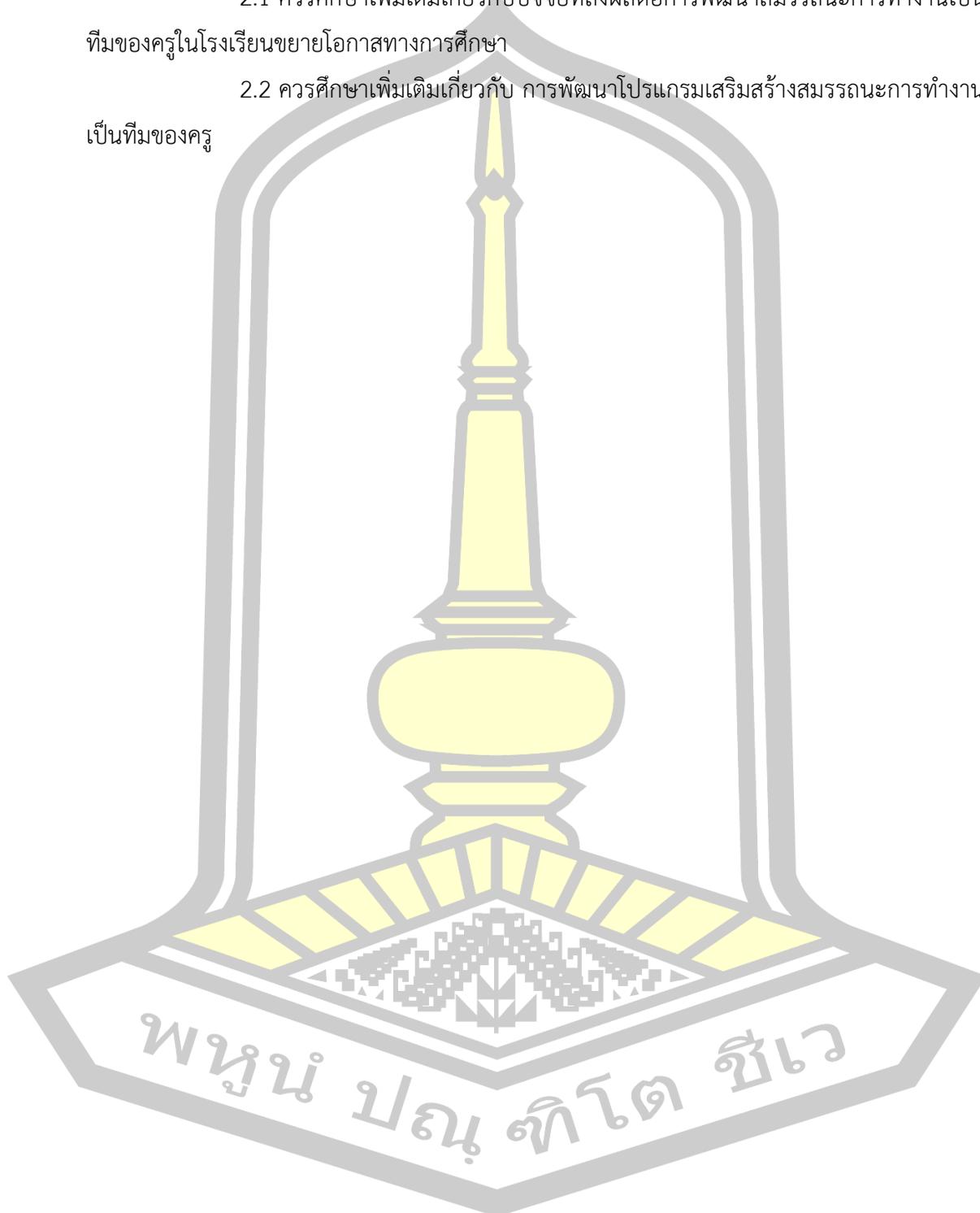
1.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความต้องการจำเป็นด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมตามลำดับ แสดงถึงการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครูในฐานะสมาชิกของทีมก่อน แล้วจึงส่งเสริมการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุน และสัมพันธ์ภายในทีม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติงานในด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม ควรต้องมีการดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมทุกคน

1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูซึ่งได้นำเสนอในการวิจัยนี้ เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การปรับความเข้าใจและทัศนคติของทุกคนในทีม สร้างสัมพันธ์ภายในทีม และสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำแนวทางไปใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ตั้งแต่การเริ่มต้น การกำกับ ดูแล ติดตามการพัฒนา และการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

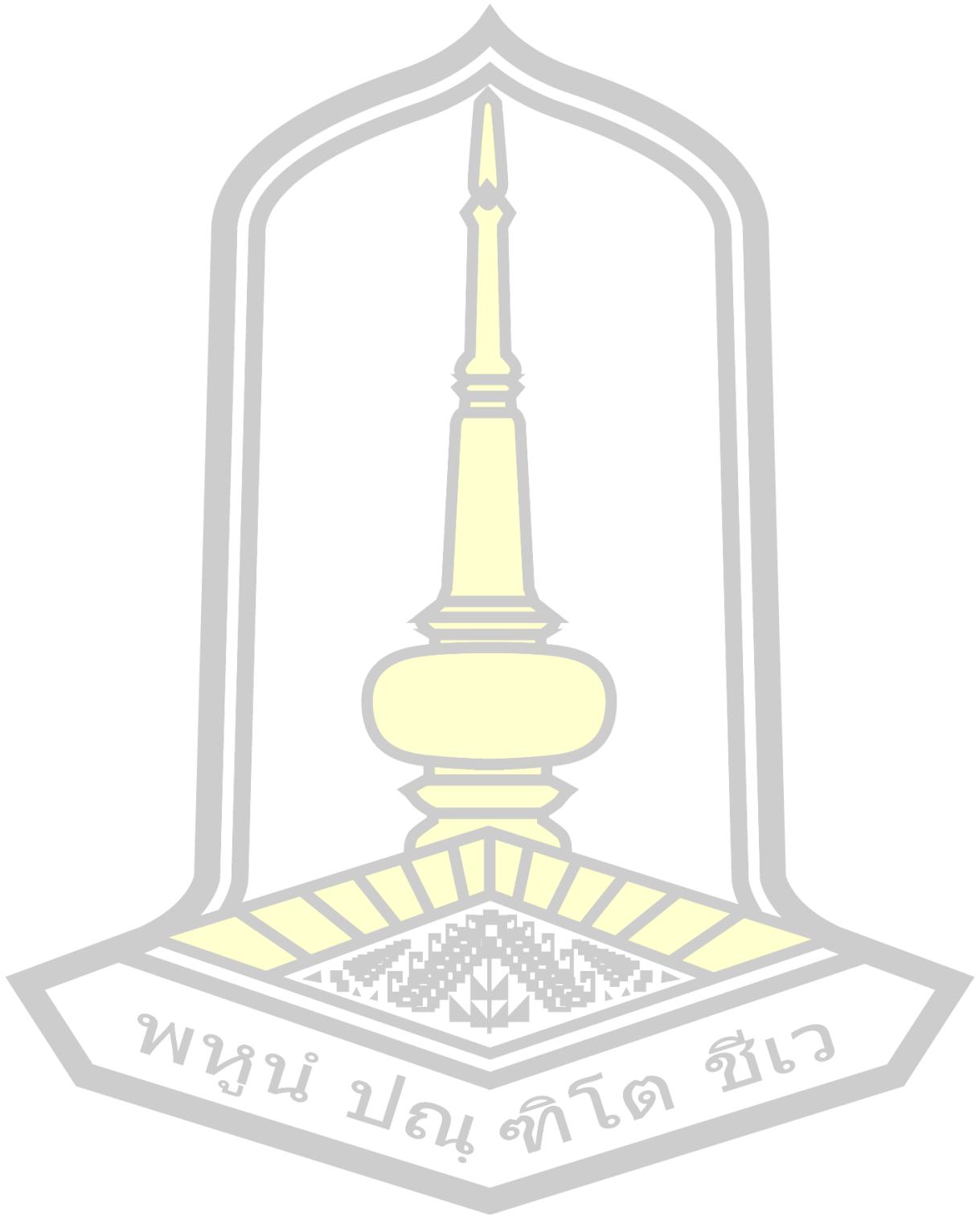
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรวิภา นามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระนี้ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญารัตน์ เบ็ญใจ. (2560). การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.
- กันทิมา ตีเกพี. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
หมู่บ้านจอมบึง.
- กันยา มั่นเรืองศรี. (2558). การปฏิรูปการเรียนรู้. [ออนไลน์]. ได้จาก :
<http://www.vcharkarn.com/vcafe/220320>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 มีนาคม 2563].
- กิตติกรณ์ ไชยสาร. (2557). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏศรีสะเกษ.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- คำหมาน คนไค. (2542). ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ
พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). จิตวิทยาบริการ. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- _____. (2542). จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- โถมยง โต๊ะทอง. (2540). การทำงานเป็นทีม. วารสารราชภัฏเพชรบุรี, 7, 1.

- ชรินยา สุขย้อย, ปิยนันท์ ชุมปัญญา และวสุ จันทร์แป้น. (2551). การบริหารงานแบบทีมงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ชูศักดิ์ ชาญช่าง. (2540). พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติพัฒน์ พิษุทธาดำพงศ์. (2548). พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน : กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). เอกสารคำสอน รายวิชา 0504402 การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สหธรรม.
- ทิพรัตน์ ไทรทรัพย์. (2550). การศึกษาการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิตนา แชมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์ . (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุล.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2539). การทำงานเป็นทีม. การศึกษาต่อเนื่อง, 4, 3.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ชาวฟ้า.
- _____ . (2554). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.

- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2549). การบริหารงานงบประมาณ หลักทฤษฎีและวิเคราะห์เชิงปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เอมเทรคดิ่ง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่ : Modern management. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นำชัย เลวลีย์. (2549). เทคนิคการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์กร. กรุงเทพฯ : การศึกษา.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2543). การพัฒนาองค์กร. ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2553). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา กองจินดา. (2549). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปิยพงษ์ พาเรือง. (2563). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พงศ์ภัทร นันศิริ. (2562). สภาพและแนวทางในการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2544). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิสมัย สุภัทรานนท์. (2538). บริหารทีมงาน. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพรินติ้ง.
- พูนสุข หิงคานนท์. (2548). สีนามกับบทบาทพยาบาล : ทัศนะการจัดการศึกษาพยาบาล. วารสารการศึกษาพยาบาล, 16(1), 22 – 25.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์ จำกัด.
- ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2561). พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

- ภานุรุจ ทรายสมุทฺร. (2547). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการจัดการศึกษาใน
ระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดลำปาง. ลำปาง :
สถาบันราชภัฏลำปาง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ดี กราฟฟิค.
ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2552. กรุงเทพฯ :
อักษรเจริญทัศน์.
- ราตรี วีระวัฒน์โสภณ. (2547). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพแบบวัดทางจิตวิทยาที่ใช้สเกลการวัด
แบบลิเคิร์ต สเกล 5 และ 6 ระดับ. มหาสารคาม : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการ
แนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย.
- รัตกัณฑ์ ฤทธิเจริญ. (2553). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัล
พระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏจันทรเกษม.
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่ : โครงการตำรากอง
บริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลดาวลัย พุทธิวัช. (2560). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เล็ก สมบัติ. (2545). กลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2551). การบริหารงานพัสดุ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วราภรณ์ ตรีภูลสุขชาติ. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วาสุชา เพชรกาญจน์. (2563). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ = Organizational behavior. กรุงเทพฯ :
อินทภาษ.
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรตนย์ หอมทอง. (2561). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการงานเป็นทีม
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ. กรุงเทพฯ :
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วันทณีย์ ณ พัทลุง. (2551). รายงานผลฉบับสมบูรณ์ โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน
ของบุคลากรศูนย์วิทย์พัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครศรีธรรมราช.
ณ โรงแรมพังงาเบย์ริสอร์ท จังหวัดพังงา ระหว่างวันที่ 25 – 26 กุมภาพันธ์ 2551.
ศูนย์วิทย์พัฒนา นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณภา วงษ์วานิช. (2549). ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวยั่งยืน.
กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรสวรรค์ สุขสนาน และจรัส อติวิทยากรณ์. (2561). การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. ใน การประชุมวิชาการ
ระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27 - 28 มีนาคม 2561. ณ
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (หน้า 45 – 60) นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สงวน ช่างฉัตร. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลใน
การดำเนินธุรกิจขนาดย่อม. พิษณุโลก: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏพิบูล
สงคราม.

สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม.(2552). เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน.

กรุงเทพฯ : พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาสารคาม :

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงาน ก.พ. (2552). แนวทางรูปแบบการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะเพื่อเตรียมความ

พร้อมบุคลากรภาครัฐสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

_____ . (2557). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :

กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). งานบริหารโรงเรียน การบริหารงาน

วิชาการ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่ม 4. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบชุดวิชาการ

พัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถาบันราชภัฏ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร

มนุษย์. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency>. [สืบค้น
เมื่อ วันที่ 16 มีนาคม 2563].

สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู. (2546). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบวิชาเทคนิคการบริหารและ

การวางแผน. ฉะเชิงเทรา : สถาบันราชภัฏราชชนรินทร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). ทิศทางของแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุภาพ กันสกร. (2552). พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :

มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2544). เอกสารการสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์การ. เชียงราย : ครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2543). ทำอย่างไรถึงเป็นนักบริหารชั้นยอด. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา :

มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. (2547). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้.

Productivity, 9(53), 20 – 25.

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). **ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุนันทา เลาहनันท์. (2540). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : ดี.ดี บুকส์โตร์

_____. (2541). **การพัฒนาองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ดี.ดี บুকส์โตร์.

_____. (2549). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์

_____. (2549). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บুকส์โตร์.

_____. (2551). **การสร้างทีมงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุนันท์ โพธิบาย. (2552). **การประเมินผลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

สุรจุมิ ยัญญลักษณ์. (2550). **การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ. (2550). **การบริหารจัดการทีมงาน**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

สุวิมล ว่องวานิช. (2554). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน = Classroom Action Research**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกวิทย์ น้อยมิ่ง. (2555). **การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา ละลมห้วยตามอญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**

อำนาจ วัตจินดา. (2563). **กลยุทธ์การสร้างทีมงาน (Teamwork Development Strategy)**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2566. จาก https://hrcenter.co.th/file/columns/f_20170424_172557.pdf.

อำภา บุญช่วย. (2537). **การบริหารวิชาการโรงเรียน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

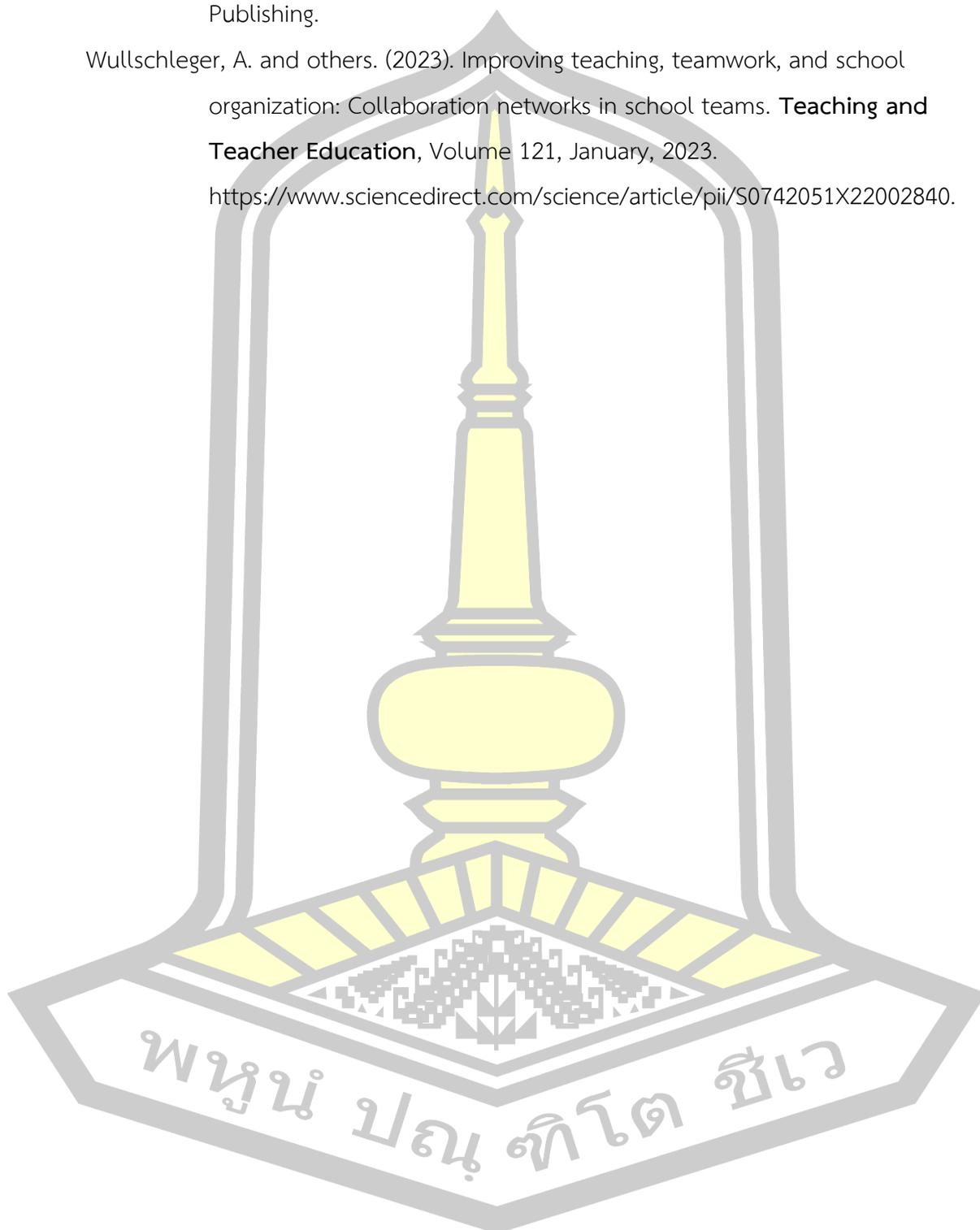
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). **กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2532). **การวางแผนการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Andreas Schmidt and Christine Kunzmann. (2010). **Ontology-based Competence
Management for Healthcare Training Planning : A Case Study. FZI
Research Center for Information Technologies at the University of
Karlsruhe, Haid-und-Neu-Str, 10-14.**
- Argyris, G. (1964). **The challenges of change leadership.** New York: Alferd A. Knopf.
- Barnard, A.E. (1982). **Receptor Subunits and Complexes.** Cambridge : Cambridge
University.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager: A model of Effective Performance.**
New York : John Wiley and Sons Inc.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** (3rd ed). New York : McGraw-hill.
- Gordon, J.R. (1999). **Organizational Behavior : A Diagnostic Approach.** (6th ed). New
Greenberg, J. (1999). **Managing Behavior in Organizations : Science in Service to
Practice.** (2nd ed). Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- House, R.J.A. (1977). **Theory of Charismatic Leadership, In Leadership : The Cutting
Edge.** Oxford : Oxford University Press.
- Johnson, D.W. and E.P. Johnson. (1991). **Joining Together.** New Jersey : Prentice Hall.
Jersey : Prentice Hall.
- Kazemak, J.A. (1991). Relationships Between Leader Behaviors and Team Performance
in Research and non Research Team. **Research Teams, 51(8), 2563-A.**
- Larson, P., & Lafasto, M. (1989). **Current practices in the administration of student
activities finances in selected Montana public secondary school.**
Dissertation Adstracts International, 42, 1185.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management.** New York : McGraw-Hill.

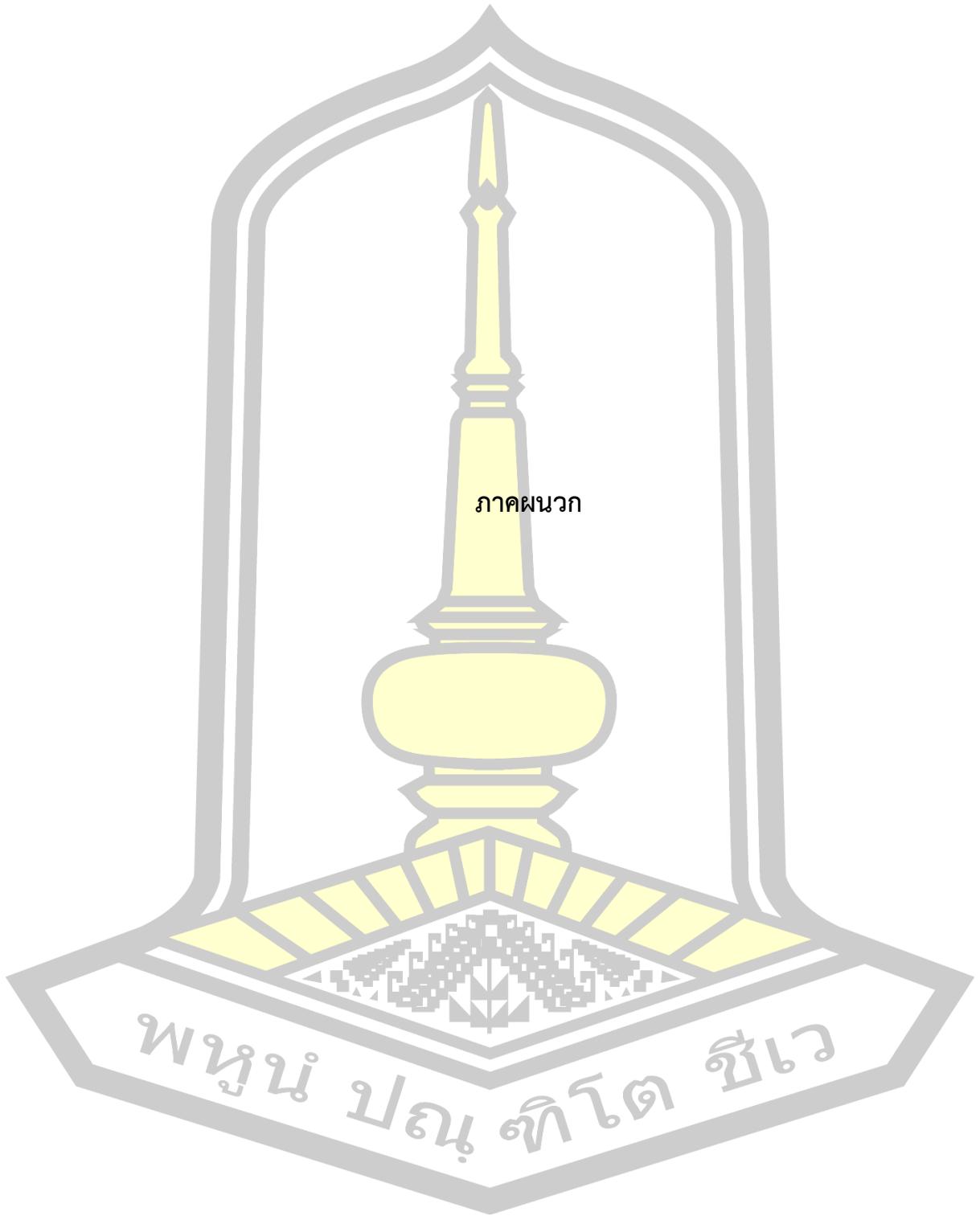
- Luecke และ Polzer. (2549). **การบริหารจัดการทีมงาน**. แปลโดย สุวีพร พึ่งพุทธคุณ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- Marquis, B.L. and Huston. (2000). **Leadership Roles and Management Functions in Nursing**. (3rd ed). Philadelphia : Lippincott-Raven.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**, 28(1), 1-14.
- McGregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. NewYork : McGraw-Hill.
- Mcshane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2003). **Organizational Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution**. New York : McGraw-Hill, Companies, Inc.
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2013). **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**. Date to Accessed 25 November 2023. from https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf.
- Paker, G.M. (1990). **Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt and R.N. Osborn. (1994). **Managing Organizational Behavior**. (5th ed). New York : John Wiley & Sons.
- _____. (2003). **Basic Organizational Behavior**. New York : John Wiley & Sons.
- Scott, U.A. and A. W. (1995). **Teamwork and Teambuilding**. Singapore : Simon and Schuster.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York. : John Wiley & Sons.
- Srivastava, A., Bartol, K.M. and E.A. Locke. (2006). **Empowering Leadership in Management Teams : Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, and Performance**. *Academy of Management Journal*, 49(1), 1239-1251, December.
- Varney, G. H. (1977). **Organization Development for Managers**. Boston : Addison-Westley.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual (2nd ed.)**. Worcester: Great Britain by Billing & Son.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). **Team building strategy**. Hampshire : Gower Publishing.

Wullschleger, A. and others. (2023). Improving teaching, teamwork, and school organization: Collaboration networks in school teams. **Teaching and Teacher Education**, Volume 121, January, 2023.

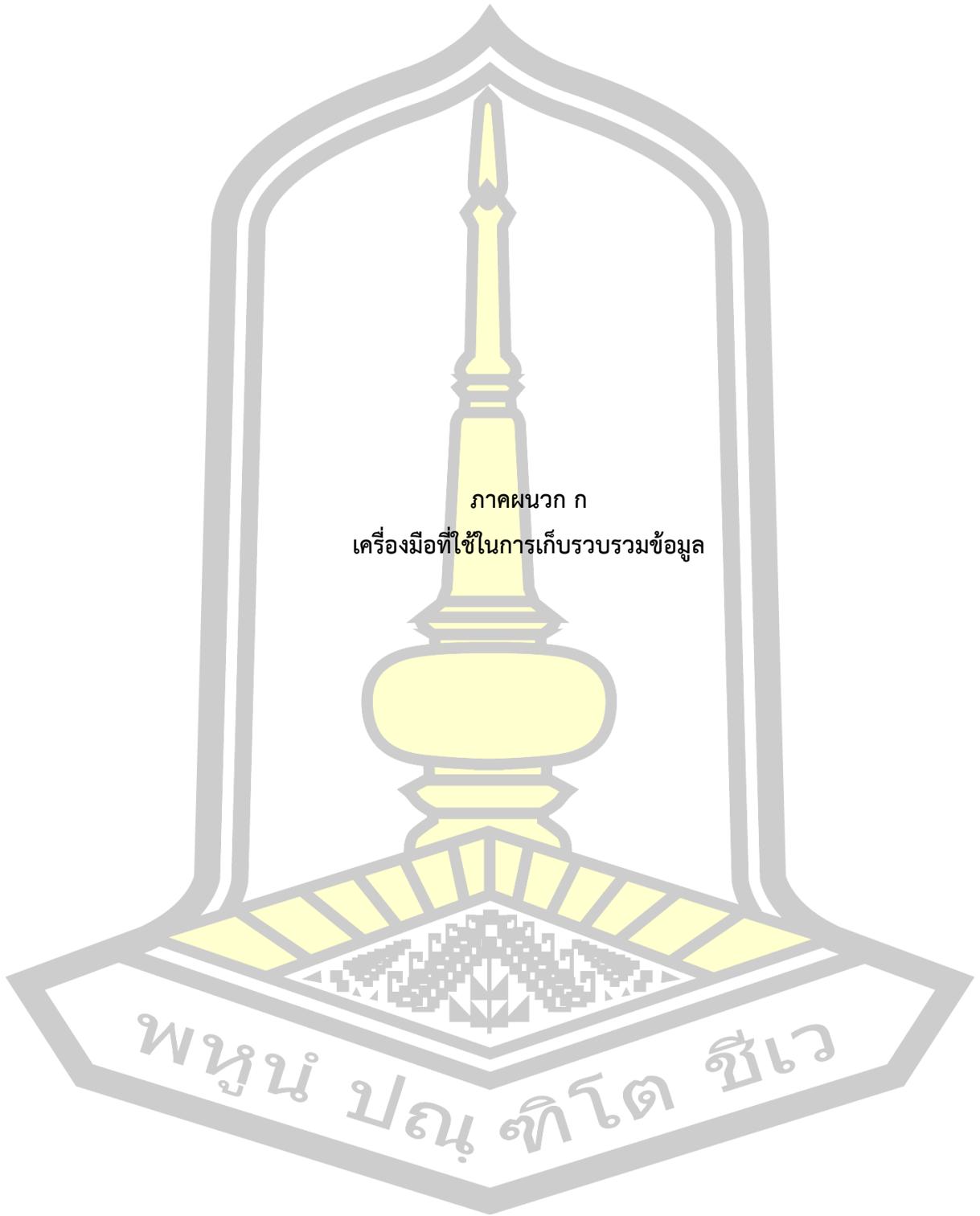
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X22002840>.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัน ปณ จิโต ชีเว



**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
เกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกรวิภา ลาล้ำ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.32

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุณ ปณ ชิต ชิว

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน (ต่อ)										
2.5 มีการจัดพื้นที่สนทนากันสำหรับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม										
2.6 มีการจัดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร รวมถึงรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ										
2.7 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีมผ่านทางเว็บไซต์หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ										
3. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม										
3.1 สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน										
3.2 สมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม										
3.3 สมาชิกมีความเข้าใจและตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย										

--- ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ---



แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

สำหรับการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้สัมภาษณ์ครูหรือผู้บริหารของโรงเรียนต้นแบบเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานศึกษา

สังกัด

ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางสาวกรวิภา ลาล้า

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่สัมภาษณ์

1. ท่านมีเทคนิค วิธีการ หรือคำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้นำตามในโอกาสที่เหมาะสมอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1.2 การรักษาสัมพันธ์ภายในทีม

1.3 การตระหนักถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

2. ท่านมีเทคนิค วิธีการ หรือคำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้

2.1 การวางแผนและการดำเนินการโครงการเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา

2.2 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน

2.3 การจัดพื้นที่สนทนากาในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อนในช่วงเวลาที่เหมาะสม

3. ท่านมีเทคนิค วิธีการ หรือคำแนะนำในการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาในประเด็นต่อไปนี้

3.1 การกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม

3.2 การกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม

3.3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ และการบันทึกผล

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

นางสาวกรวิภา ลาล้า

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.32

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ปณ ทัต ชีเว

**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง
การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. กรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในประเมินแนวทาง

นางสาวกรวิภา ลาล้า

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ปณ ทัต ชีเว

แนวทางพัฒนาสมรรถนะการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. จัดทำรายงานผลการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง และรวบรวมไว้ เพื่อจัดทำเป็นรายงานประจำปี ของสถานศึกษา										

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

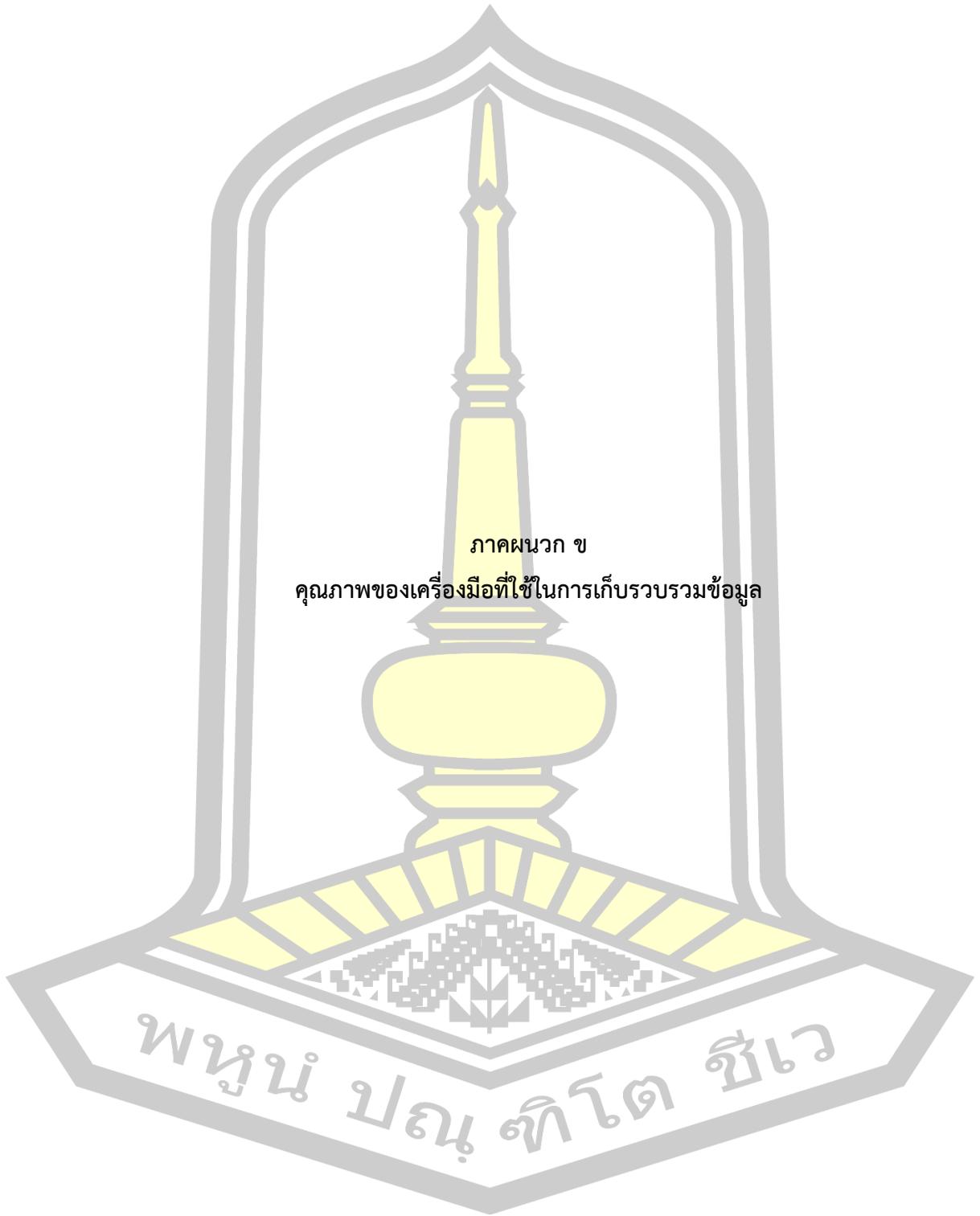
.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่ประเมิน.....

พูน ปรุ จิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พญู๋ ปณุ จิตโต ชีเว

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ
โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) สำหรับ
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุรินทร์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สร้างขึ้นสำหรับคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. โปรดพิจารณาองค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละด้าน และข้อคำถามแต่ละข้อว่า ข้อคำถามแต่ละข้อ มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ แล้วระบุผลการประเมินโดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องผลการประเมิน ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1	เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้นมีความสอดคล้อง
0	เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้นมีความสอดคล้อง
-1	เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้น ไม่มีความสอดคล้อง
3. หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงแบบสอบถาม โปรดระบุในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตอนท้ายของแบบประเมินนี้
4. ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวกรวิภา ลาล้ำ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุ อนุ ทัต ชีเว

ข้อ ที่	องค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะ/ ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC	แปลผล
		+1	0	-1		
1.	<p>ด้านการกำหนดเป้าหมายและหลักปฏิบัติในการทำงานเป็นทีม</p> <p>นิยามศัพท์เฉพาะ การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการทำงาน ร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกทุกคนต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีกระบวนการตรวจสอบและสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในทีมซึ่งจะทำให้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด และการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม และส่งผลอันดีต่อการดำเนินงานของทีม</p>					
1.1	มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม					
1.2	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม					
1.3	มีการกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติงานมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนและผ่านความเห็นชอบของสมาชิกทุกคนในทีม					
1.4	มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ โดยใช้แบบฟอร์มบันทึกผลการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน					
1.5	มีการประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
2.	<p>ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกัน</p> <p>นิยามศัพท์เฉพาะ การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสัมพันธภาพภายในทีม เพื่อนำสู่การปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น โดยการดำเนินการเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันของทีมเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนนั้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่สุด ในการร่วมรับรู้ รับฟัง วิเคราะห์ ติดตามและกำกับดูแลกิจกรรมทั้งหมดให้สำเร็จลุล่วงและเปิดโอกาสสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและรับฟัง</p>					

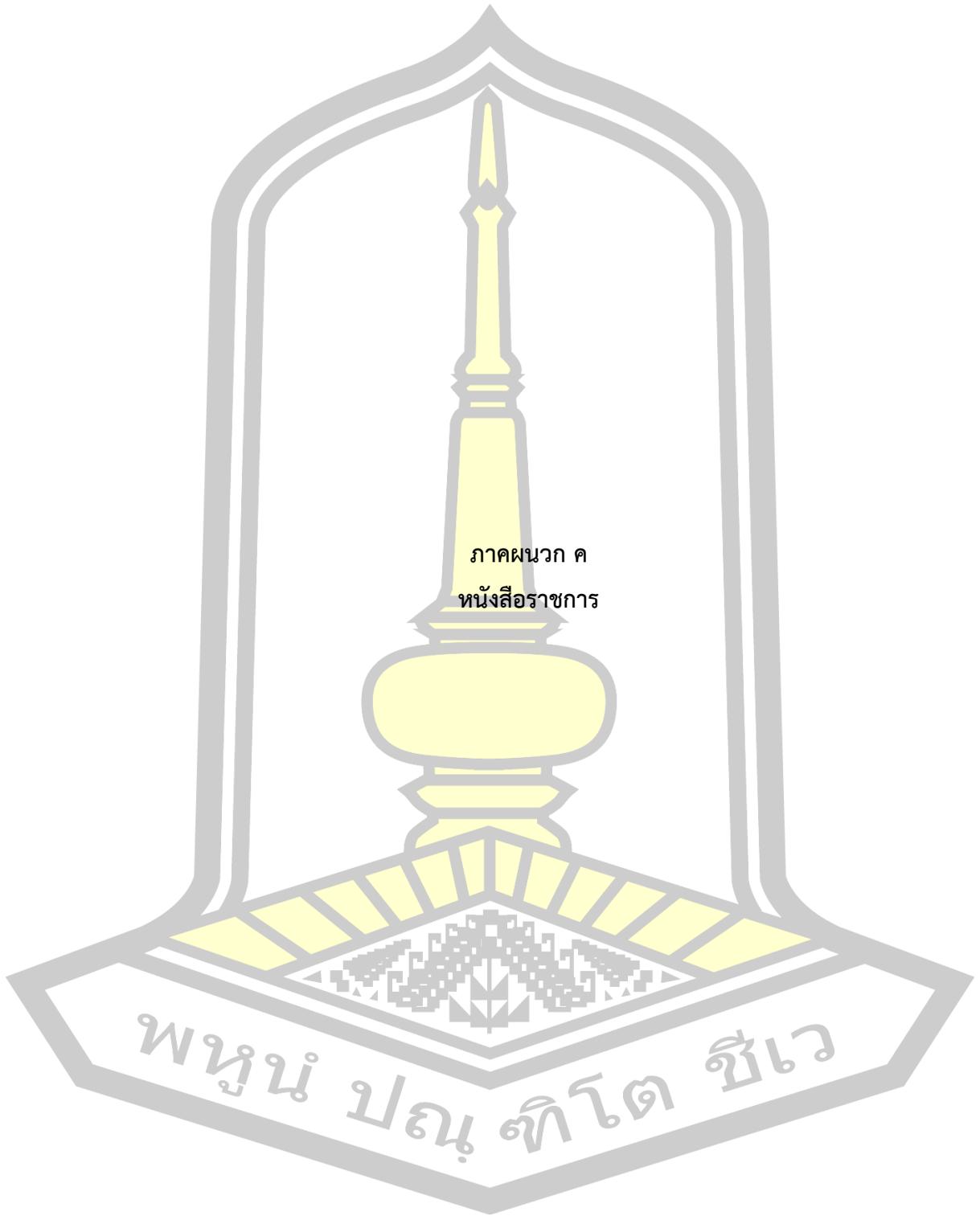
ข้อ ที่	องค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะ/ ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC	แปลผล
		+1	0	-1		
	<p>ความคิดเห็น ไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเท่านั้น แต่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถบอกเล่าและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งที่มีกระทบกับการทำงานอื่น ๆ ได้ด้วย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมาชิกทีมทุกคน โดยจัดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการ และมีกิจกรรมนันทนาการให้ทุกคนได้ร่วมกันมีความสุข สนุกสนานร่วมกัน อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เป็นการสร้างความสุขให้แก่ทุกคน ทำให้การทำงานของสมาชิกทีมเป็นไปอย่างราบรื่น มีบรรยากาศที่ดีร่วมกัน มีความทรงจำที่ดีร่วมกัน และช่วยกันเปิดใจเพื่อแก้ไขปัญหาก็กลับมาเป็นทีมที่เข้มแข็ง ซึ่งจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วม การช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมขึ้นได้อย่างยั่งยืน</p>					
2.1	<p>ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เกิดสัมพันธภาพอันดีและความเข้าใจกันภายในทีม</p>					
2.2	<p>มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของสัมพันธภาพภายในทีมร่วมกัน เพื่อนำสู่การจัดทำโครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยผู้บริหารเป็นผู้มอบนโยบาย กำกับดูแล และติดตามโครงการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</p>					
2.3	<p>มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการเสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของทีม โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สนับสนุนและเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา</p>					
2.4	<p>มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีภายในทีม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง</p>					

ข้อ ที่	องค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะ/ ข้อความ	ผลการประเมิน			IOC	แปลผล
		+1	0	-1		
2.5	มีการจัดพื้นที่สนทนาสำหรับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อเป็นพื้นที่ในการพบปะ พูดคุย พักผ่อน ในช่วงเวลาที่เหมาะสม					
2.6	มีการจัดพื้นที่รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร รวมถึงรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ					
2.7	มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมโครงการ เสริมสร้างสัมพันธภาพและความเข้มแข็งของ ทีมผ่านทางเว็บไซต์ หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
3.	<p>ด้านการแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสม</p> <p>นิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจหลักการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติตนในบทบาทของผู้นำและผู้ตามในทีมได้อย่างเหมาะสม โดยยึดถือการรักษาสัมพันธภาพอันดีภายในทีม และความสามัคคี เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>					
3.1	สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดแผน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
3.2	สมาชิกมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำและบทบาทของผู้ตามในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม					

การหาคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ตาราง 20 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) และค่าความเชื่อมั่น
ทั้งฉบับ (α) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ							ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	แปลผล	แบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน	แบบสอบถาม สภาพที่พึง ประสงค์
1.1	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้	.490	.487
1.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.401	.501
1.3	1	0	0	1	1	0.60	ใช้ได้	.702	.443
1.4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.438	.542
1.5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.734	.723
2.1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.493	.479
2.2	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้	.563	.610
2.3	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.734	.690
2.4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.405	.827
2.5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.557	.818
2.6	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้	.756	.818
2.7	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้	.332	.785
3.1	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้	.677	.757
3.2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	.418	.757
3.3	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้	.511	.348
ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})								0.332-0.756	0.348-0.827
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α)								0.885	0.918



ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

พหุมนุ ปณ จิตโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว2182

วันที่ 19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว2180

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วิพัช ชัตรวิธนาภัทร

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้ำ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว2182

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายณัฏพล พุฒงูษา

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว2182

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวสิริลักษณ์ กลางสุข

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว2182

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสมาน ขุมทอง

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/2183

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกรวิภา ลาล้า ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/2184

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

19 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้ำ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวกรวิภา ลาล้ำ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4262

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลจอมพระ

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้ำ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวกรวิภา ลาล้ำ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4262

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะเคียนกุยวิทยา

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวกรวิภา ลาล้า เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสี่อ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4263

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอิทธิชัย สิงห์ธีร์

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4263

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายทวีศักดิ์ สุกใส

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้ำ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4263

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสุทธิศักดิ์ ทองนวล

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4263

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางรัชณี สมพันธ์

ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีรินทร์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ที่ อว 0605.5(2)/ว4263

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเป็โส ขบวนดี

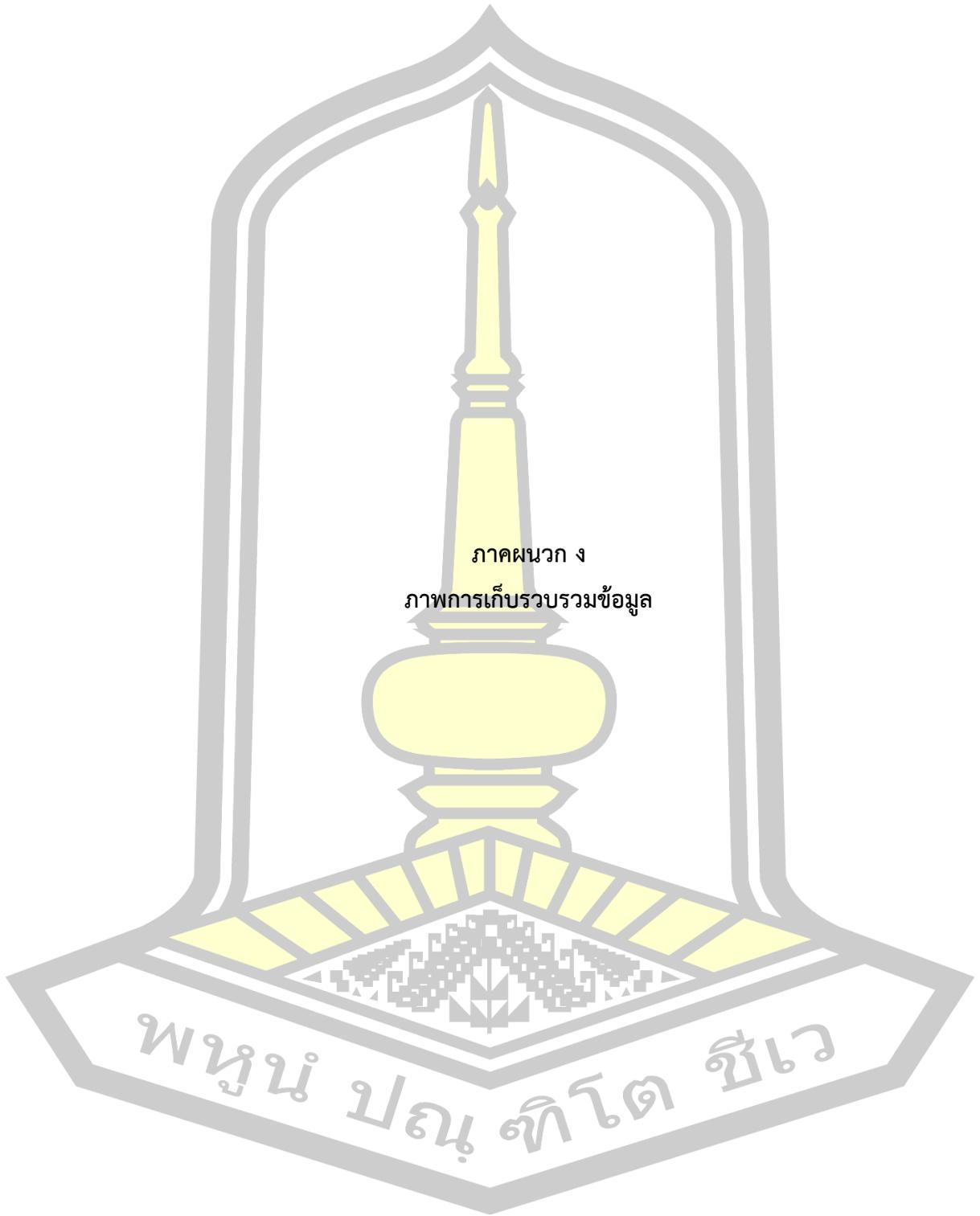
ด้วย นางสาวกรวิภา ลาล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0881353361



ภาคผนวก ง
ภาพการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัน ปณ จิตโต ชีเว



ภาพประกอบ 3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ



ภาพประกอบ 4 ผู้วิจัยมอบของที่ระลึกแก่ผู้บริหารภายหลังการสัมภาษณ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกรวิภา ลาล้า
วันเกิด	วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 45 หมู่ที่ 11 ตำบลหนองบัว อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัยสรรค์ ตำบลจอมพระ อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ รหัสไปรษณีย์ 32180
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์ ตำบลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2556 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนท่าตูมประชาเสรมวิทย์ ตำบลท่าตูม อำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2561 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	-

พูนุ ปณ ทัโต ชีเว