

The Development Guidelines for Teacher's Teamwork Competency Under the Secondary Service Area Office Kalasin

Thippawan Yotboon¹ and Kritkanok Duangchatom²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
20/05/2022	22/05/2022	23/05/2022	27/05/2022

Abstract

Many organizations make an effort to develop an organizational culture of teamwork (Teamwork) by allocating funds, scheduling events, and staff time and resources, as well as by investing in training. The practice of teamwork necessitates collaboration from every member of the organization. Employee collaboration and interdependence must be fostered by the organization. The purposes of this research were to 1) study the current and the desirable state of development for Teachers' teamwork competency under the secondary service area office Kalasin and 2) study the development guidelines for Teachers' teamwork competency under the secondary service area office Kalasin. The research process was divided into 2 phases: Phase 1; to study the current and the desirable state of development for Teacher's teamwork competency. The sample group used in the research was 296 people, 79 school administrators and 217 teachers. The research tool was a questionnaire, confidence of the whole .87. The statistics used for data analysis were mean, percentage, and standard deviation. Phase 2; to study the development guidelines for the teamwork of teachers. The target group is 9 experts. The research tool was interview form, Data analysis by content analysis.

The research results were found that

1. The current state overall was high average and the desirable state overall was at the highest level. The priority need to be ranked from high to low level were 1) human relations 2) creative communication 3) trust 4) goals together and 5) co-operation
2. Development guidelines for the teamwork of teachers under the secondary service area office Kalasin was teacher development guide teamwork of teacher,

¹ Rajabhat Mahasarakham University, Email- tyotboon@gmail.com

² Rajabhat Mahasarakham University, Email- tyotboon@gmail.com

including (1) principal (2) objectives (3) process of development (4) Content, and (5) measurement and evaluation.

In conclusion, the study found that although teacher collaboration in Kalasin is currently at a high level, it could be even higher, with a focus on cooperation, human connections, innovative communication, trust, and shared objectives. Principles, objectives, development procedures, content, and techniques for measurement and assessment are all included in development guidelines.

Keyword: Development guidelines, Teacher's teamwork competency

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ทิพวรรณ ยศบุญ³ และ กฤษณก ดวงชาต⁴

บทคัดย่อ

องค์กรหลายแห่งพยายามพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของการทำงานเป็นทีม (การทำงานเป็นทีม) โดยการจัดสรรเงินทุน การจัดทำแผนการกิจกรรม เวลาและทรัพยากรของพนักงาน ตลอดจนการลงทุนในการฝึกอบรม การปฏิบัติงานเป็นทีมจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนในองค์กร องค์กรจะต้องส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 296 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 79 คน และ ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมจำนวน 217 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) ความไว้วางใจ 4) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และ 5) การสร้างความร่วมมือตามลำดับ
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู คือ คู่มือพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา เนื้อหา และการวัดและประเมินผล

โดยสรุป การศึกษาพบว่าแม้ปัจจุบันการทำงานร่วมกันของครูในจังหวัดกาฬสินธุ์จะอยู่ในระดับสูง แต่ก็อาจสูงเกินกว่านี้ได้ โดยมุ่งเน้นไปที่ความร่วมมือ การเชื่อมโยงของมนุษย์ การสื่อสารเชิง

³ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Email- tyotboon@gmail.com

⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Email- tyotboon@gmail.com

นวัตกรรม ความไว้วางใจ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการพัฒนา เนื้อหา และเทคนิคในการวัดและประเมินผลรวมอยู่ในแนวทางการพัฒนาแล้ว

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู

บทนำ

การทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่หลายองค์การพยายามปลูกสร้างขึ้นโดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้ง ในด้านงบประมาณเวลาแล กำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์การ โดยองค์การจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่มาร่วมกันทำงาน ด้วยเหตุว่าความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลมีขีดจำกัดประกอบด้วย ศักยภาพและสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้เองการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับทุกองค์การและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี และหากองค์การใดที่บุคลากรร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ประสานสอดคล้องกัน องค์การนั้นย่อมพร้อมและมั่นใจที่จะเผชิญกับการท้าทายของโลกและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (Office of the Civil Service Commission, 2017) นอกจากนี้ความสำคัญการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคคลการโดยให้การสนับสนุนและมั่นใจในการอยู่ร่วมกัน ไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในความสำคัญซึ่งกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอธิบาย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Paoart, L., 2016)

การบริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีความแตกต่างกันออกไป ถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความสามารถแต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่าๆ ทั้งนี้บุคลากรบางคนยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่แบ่งงาน ไม่สั่งงาน ไม่มีการวางแผน ไม่ยอมเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำ ทำให้ผลงานไม่พัฒนาและก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ต้องรู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว การทำงานต้องมีความ

ร่วมมือกับบุคคลอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม (Chotipiboonsub, J., 2017) ซึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2017 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม หลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 รวมทั้งจุดเน้น แนวนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ต้องดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ การประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภารกิจของสถานศึกษาและครูจึงมีมาก ทั้งนี้บุคคลที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนหรือการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้นั้นก็คือ “ครู” แต่อย่างไรก็ตามครูคนเดียวก็ไม่สามารถทำงานได้ครอบคลุมทั้งหมดได้ จึงต้องมีการประสานงานและทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม กล่าวคือต้องทำงานเป็นทีมจึงจะประสบความสำเร็จ หรือเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด (Office of the Basic Education Commission, 2018) ทั้งนี้ในส่วนของครูก็ต้องทำความเข้าใจว่าพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ร่วมกันมากกว่าความสำคัญหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น (Chansuri, A., 2020)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีสถานศึกษาและผู้บริหารด้านการศึกษาเป็นจำนวนมาก ประกอบกับหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการครูมีภาระงานอื่น ๆ มากกว่าการให้การศึกษากับผู้เรียน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้ “ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ” และ “ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์, 2564) ซึ่งในสมรรถนะดังกล่าวก็มีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน และนอกจากนี้ยังกำหนดในค่านิยมขององค์กรว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดคู่คุณธรรม นำทีมพัฒนา ก้าวหน้าทันสมัย ใส่ใจบริการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์, 2564) อีกทั้งในบทสรุปของการวิเคราะห์บริบทสภาพทั่วไปยังพบว่า สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากเท่าไร จากประเด็นที่พบ คือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในระดับบนลงล่างหรือล่างขึ้นบนในบางครั้งบางเรื่องไม่ชัดเจน หรือไม่ทั่วถึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็ม

ศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองเห็นทิศทางและเป้าหมายไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาและทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ดังนั้นการนำแนวคิดในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู เข้ามาใช้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแนวทางดังกล่าวถือได้ว่าเป็นแนวทางที่ช่วยให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงานว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ กล่าวคือ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องร่วมมือกับการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงาน เป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่มาและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็น การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้าน การทำงานเป็นทีมของครู และได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูที่เหมาะสม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารสนเทศและผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ของครูในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหาร จัดการการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ สถานศึกษาอื่นในการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นผลจาก การวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยแต่ละระยะกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร จำนวน 2,040 คน ได้แก่
 - 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 91 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 55 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 36 คน
 - 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,949 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ประกอบด้วย
 - 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 55 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 36 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)
 - 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษา 231 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) ความไว้วางใจ และ 5) การสร้างความร่วมมือ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา
กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบ

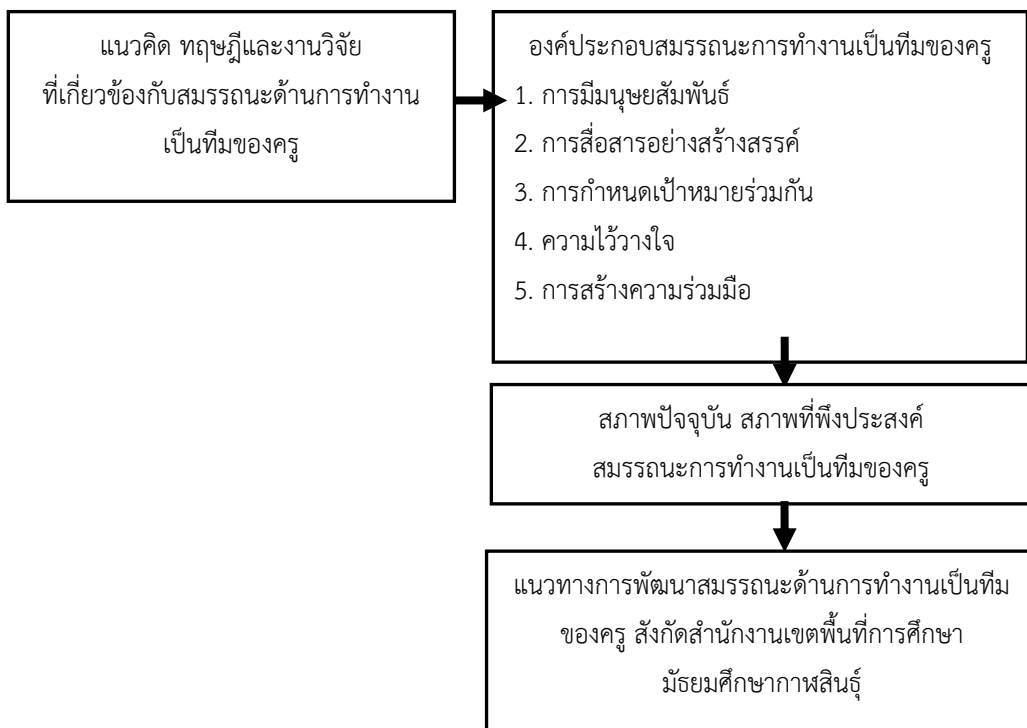
เจาะจงโดยการเลือกแบบเจาะจง (Specific Sampling) ประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการที่มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำนวน 1 คน และ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ร่างแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ในการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ตามวิธีการดำเนินการวิจัย และกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูโดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Office of the Basic Education Commission (2018); Paoart, L. (2016) & Office of the Civil Service Commission สรุปได้องค์ประกอบสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูในการวิจัยครั้งนี้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) ความไว้วางใจ และ 5) การสร้างความร่วมมือ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ ดังนี้



แผนภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาากาฬสินธุ์

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาากาฬสินธุ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา (สหวิทยาเขต)	ประชากร (คน)		รวม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม (คน)
	ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
เมืองกาฬสินธุ์	18	466	484	18	54	72
เมืองฟ้าแดด	13	348	361	13	41	54
ท่าม่วงชัยขันธุ์	11	244	255	11	27	38
ยางตลาดฆ้องชัย	9	178	187	9	31	40
ห้วยเม็กหนองกุศรี	9	194	203	9	23	32
วงนารยณ์	13	239	252	13	24	37
สมเด็จ	9	143	152	9	17	26
พลึงผึ้ง	9	137	146	9	14	23
รวม	91	1,949	2,040	91	231	322

- 2) สร้างเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็น
 ทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน
 ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบ Likert มีเกณฑ์การแปลความ หมายถึง
- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของข้อคำถามในแบบถามโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of item Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นวิเคราะห์โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า $IOC = 0.60$ ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ครั้งนี้ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 อยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ

4) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นใต้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาคซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ .87

5) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า ความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ 5 ระดับ ดังนี้ (Srisaard, B., 2013)

4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) นำข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI Modified) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D$$

เมื่อ PNI Modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I = Importance หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือ ระดับความต้องการ

D = Degree of Success หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

3) นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน ตามค่า PNI Modified จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด นำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์และวิธีการดำเนินการสัมภาษณ์

2.2 ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสานโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กำหนดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน

2) สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน

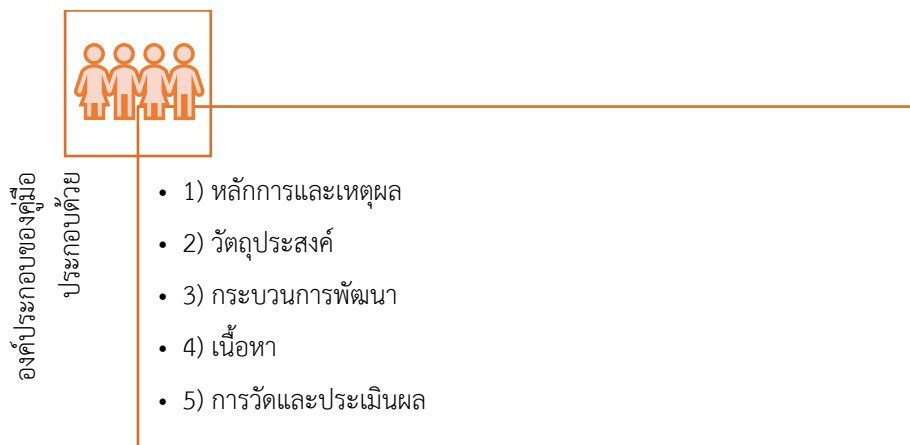
3) ประสานผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ณ สถานที่/สำนักงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลาที่กำหนด

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผลการสัมภาษณ์แล้วสรุปผล

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึ้นธุ์ โดยวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำนวน 296 ชุด จากทั้งหมด 322 ชุด โดยแบ่งเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 79 ชุด และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 217 ชุด สรุปสภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึ้นธุ์ สรุปด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับ เรียงลำดับจากค่า PNI ดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (PNI = .17) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (PNI = .14) ด้านความไว้วางใจ (PNI = .13) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (PNI = .07) และ ด้านการสร้างความร่วมมือ (PNI = .05) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึ้นธุ์ สรุปแนวทาง คือ คู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึ้นธุ์ โดยมีองค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล



อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลึ้นธุ์ สรุปสภาพปัจจุบันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นอาจเนื่องมาจากทั้งในส่วน

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันควรมีการพัฒนาครูด้านสมรรถนะด้านการงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ดังนี้ “ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ” และ “ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ, 2564) ซึ่งในสมรรถนะดังกล่าวก็มีสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน และนอกจากนี้ยังกำหนดในค่านิยมขององค์กรว่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ คิดคู่คุณธรรม นำทีมพัฒนา ก้าวหน้าทันสมัย ใส่ใจบริการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ, 2564) อีกทั้งในบทสรุปของการวิเคราะห์บริบทสภาพทั่วไปยังพบว่า สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากเท่าไร จากประเด็นที่พบ คือ การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในระดับบนลงล่างหรือล่างขึ้นบนในบางครั้งบางเรื่องไม่ชัดเจน หรือไม่ทั่วถึงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมองเห็นทิศทางและเป้าหมายไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาและทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นไปดังที่ Office of the Civil Service Commission (2017) กล่าวถึงความสำคัญของทีมงานว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างยิ่งเนื่องจากไม่เพียงแต่ทีมงานจะร่วมมือกัน ทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานอีกด้วย และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2563) ที่กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีมนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกันจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้รับความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kiinthei, A. (2019) ที่ศึกษาวิจัยการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ที่สรุปผลว่า มีสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักการในการทำงานเป็นทีมของครู เทคนิควิธีการในการทำงานเป็นทีม และกระบวนการการทำงานเป็นทีมของครูตามลำดับ จากสรุปผลการศึกษาและกรอบิปรายผลดังกล่าวข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จ

ความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานได้อย่างดียิ่ง แต่อย่างไรก็ตามในการทำงานเป็นทีมนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งในส่วนของผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการในการทำงาน และการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมทุกคนควรจะได้เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานมีความมั่นคงและพัฒนาให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ในส่วนผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสานที่สรุปผลด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์นั้นอาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมเป็นลักษณะของกลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ดังที่ Office of the Basic Education Commission (2018) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนา การจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีหรือการมีมนุษยสัมพันธ์ในทีมจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก นั้นเพราะ ความสัมพันธ์ที่ดีของกันและกันจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมทีมได้แก่ การแบ่งปัน การเอื้อ อาทร การช่วยเหลือ การห่วงใย และมิตรภาพจะเป็นส่วนช่วยสานความสัมพันธ์ของสมาชิกทีมให้เกิดความใกล้ชิด แน่นแฟ้น อันส่งผลให้เกิดบรรยากาศร่วมแรงร่วมใจ การเห็นอกเห็นใจ และการให้อภัยกันแก่กันจะ ผลักดันให้กลไกการทำงานของทีมไปได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัว ดังนั้นสมาชิกทีมจึงต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นจากเบื้องต้นในการยิ้มแย้มแจ่มใส การกล่าววาจาอันเป็นมิตรไมตรี การให้อภัย การให้โอกาส การรับฟังซึ่งกันและกัน และการเปิดใจกว้าง ยอมรับกันและกัน ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมทีมงาน (Chotipiboonsub, J., 2017) สอดคล้องกับ HRNOTE. Asia (2019) ที่กล่าวสรุปว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีระหว่างกันในการทำงานไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตาม ต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ทำได้ดีแล้วองค์กรที่มีทีมงานที่ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ดีกว่าองค์กรที่บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่แย่อันแน่นอน จากผลการศึกษาและกรอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งนี้ครูในสถานศึกษาจึงต้องแสดงออกหรือมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้

เกิดความเข้าใจอันดีต่อการสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการให้อภัย การให้ออกาส การรับฟังซึ่งกันและกัน และการเปิดใจกว้างยอมรับกันและกัน เข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจของกันและกันในฐานะผู้ปฏิบัติ เพื่อจุดประสงค์ที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จจะทำให้การทำงานเป็นทีม

สำหรับด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ การสร้างความร่วมมือกัน อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติหน้าที่ของครูสถานศึกษานั้นเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารของแต่ละสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของฝ่าย/กลุ่มงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของครูแต่ละคนอยู่แล้ว ให้ความร่วมมือจึงต้องเกิดขึ้นตามวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องเชื่อมโยงกันภายในสถานศึกษา จึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ความต้องการจำเป็นการพัฒนาการสร้างความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำสุด แต่อย่างไรก็ตามการสร้างความร่วมมือก็ยังถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ดังที่ HRNOTE. Asia (2019) ที่กล่าวว่าสิ่งสำคัญอย่างยิ่งอีกอย่างของการทำงานเป็นทีมก็คือทุกคนในทีมต้องมีความรู้สึกร่วม มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานไปในทางเดียวกัน หากทีมที่มีทัศนคติสวนทางกัน หรือไม่มีความรู้สึกร่วมกันก็ย่อมเหมือนเรือที่ฝืนพายอย่างสะเปะสะปะ ไม่พร้อมเพรียง พายแบบตัวใครตัวมัน หรือคนนึงพายไปข้างหน้า อีกคนพายถอยหลัง อีกคนชี้เกียงและไม่พายเลย เรือก็ย่อมไม่พุ่งไปข้างหน้าแน่นอน ที่สำคัญความรู้สึกร่วมและทัศนคติในทิศทางเดียวกันนั้นก่อให้เกิดความสามัคคีได้ง่ายอีกด้วย สอดคล้องกับ Chotipiboonsub, J. (2017) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของการทำงานเป็นทีมในฐานะของสมาชิกทีมด้านความร่วมมือว่า ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการทำงานใด ๆ ขององค์กร ไม่มีงานใดเลยที่สำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว ทุกงานล้วนต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรให้งานแล้วเสร็จตามกระบวนการ ดังนั้นสมาชิกทีมจึงต้องเป็นผู้ที่มีความยินดีในการให้ความร่วมมือ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่เป็นผู้เพิกเฉยหรือถือว่ามิใช่หน้าที่โดยตรงของตนเอง และ Wiriyapan, T. (2011) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า การร่วมมือเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันเพื่อการตัดสินใจและการควบคุม กำกับ ดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร

5.2.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสานฯ สรุปได้แนวทาง คือ คู่มือพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสานฯ โดยมีองค์ ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำคู่มือพัฒนาจะเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนา

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นไปอย่างมีรูปแบบ และเป็นเอกสารที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ครูในสถานศึกษาอื่นได้ อีกทั้งคู่มือก็ถือเป็นเอกสารที่สำคัญในการจัดอบรมพัฒนา นั้นเพราะคู่มือถือเป็น เอกสาร ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งในการอบรมพัฒนา ดังที่ Charungsirawat, R. (2011) ที่ได้ให้ความหมายคู่มือว่าเอกสารที่ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการอธิบายขั้นตอนและวิธีการใช้อย่างเป็นระบบ โดยมี รายละเอียดของข้อมูลแบ่งเป็นส่วนๆ เพื่อแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้งานนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตามที่ผู้จัดทำได้กำหนดไว้ นอกจากนี้จากสรุปผลการวิจัยที่สรุปว่า คู่มือ มีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กระบวนการพัฒนา เนื้อหา และการวัดและประเมินผลนั้นก็เป็นที่ Changkwan, P. (2011) ที่ได้นำเสนอไว้ว่าคู่มือที่ดีควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้งานว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใช้ได้อย่างไร มีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้คู่มือ เป็นต้น และนั่นทมนัส Rodtassana, T. (2011) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของคู่มือนั้นจำเป็นต้องมีให้ครบถ้วนและชัดเจนทุกองค์ประกอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้นำไปใช้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็นส่วนๆ ดังนี้ 1) ส่วนของคำชี้แจง 2) ส่วนของเนื้อหาสาระ 3) ส่วนของกิจกรรม ขั้นตอนวิธีการ และเวลาดำเนินการ 4) ส่วนของสถานที่วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ 5) ส่วนข้อเสนอแนะ และ 6) ส่วนของการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคู่มือการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งใหม่และเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานกศน.จังหวัด/กรุงเทพมหานครเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนา (Institute of Teacher Development and Educational Personnel, 2011) และคู่มือปฏิบัติงานกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2561) และคู่มือการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ และการประชุมปฏิบัติการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยสู่การเป็นครูมืออาชีพ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ Office of the Basic Education Commission, 2019) ที่มีรายละเอียดหรือองค์ประกอบของคู่มือที่สอดคล้องกันคือ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) เนื้อหา และ 5) การวัดและประเมินผล ดังนั้นการจัดทำคู่มือพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน จึงถือเป็นแนวทางที่สำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งจะเป็นแนวทางที่หน่วยงานต้นสังกัดจะได้ นำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และส่งผลคุณภาพของผู้เรียนด้วยเช่นเดียวกัน

1.2 ผลจากการศึกษาที่สรุปว่าการมีมนุษยสัมพันธ์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน มีการจัดอบรมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการโดยอาณาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาค้นคว้า การมีมนุษยสัมพันธ์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Reference

- Changkanyuen, P. (2013). *Techniques for writing and producing textbooks*. (7th ed). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Chansuri, A. (2020). The Influence of Trust on the Effectiveness of Teamwork in Service Businesses. *Kasem Bundit Journal*, Vol.2(11)
- Charungsirawat, R. (2011). *Practice manual writing techniques*. Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Chotipiboonsub, J. (2017). *Human relations in teamwork and networking*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Institute of Teacher Development and Educational Personnel. (2011). *Handbook for the development of government teachers and educational personnel before new appointments and promotion to academic positions of director and deputy*

director of the Office of Professional Education Area or director and deputy director of the Office of Non-NFE.Province/Bangkok Thep Mahanakorn Expertise For developers and developers. Nakhon Pathom: Institute for Teacher Development and Educational Personnel.

Kiinthi, A. (2019). *The Development of Teamwork Guidelines for Teachers for Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 21*. Mahasarakham: Mahasarakham University.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.

Office of the Basic Education Commission. (2018). *Handbook of student council training activities*. Bangkok: Office of Student Activity Development.

Office of the Basic Education Commission. (2018). *Teacher Competency Assessment Manual*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission.

Office of the Civil Service Commission. (2017). *Building an effective team*. Nonthaburi: Office of the Civil Service Commission

Paoart, L. (2016). *Teamwork of civil servants in schools to expand opportunities. Mueang Trat District Under the Trad Primary Educational Service Area Office*. Chonburi: Burapha University.

Rodtassana, T. (2011). *The preparation of activities guides to development of the discipline of Prathomsuksa 6 students at Sarasas Witaed Bangbon School*. Bangkok: Srinakharinwirot University.

Srisaard, B. (2013). *Preliminary research*. (9thed). Bangkok: Suwiriyan.

Wiriyan, T. (2011). *Team management & problem solving*. Bangkok: Sahathamik.

