

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Developing Guideline to Enhance Team Working Competency of Teachers,
Under the Secondary Educational Service Area Office 25

วีรณย์ หอมทอง¹ และ ประสาท เนืองเฉลิม²
Weeradon Homthong¹ and Prasart Nuangchalerm²

Received : 11 ก.ย. 2561

Revised : 15 ต.ค. 2561

Accepted : 24 ต.ค. 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 3) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดด้านการทำงานเป็นทีมของครู ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 350 คน จาก 50 โรงเรียน (โรงเรียนละ 7 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด 64 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทาง พบว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาแนวทาง, การเสริมสร้างสมรรถนะครู, การทำงานเป็นทีม

Abstract

This research aimed to 1) study the indicators of components of teachers' team working, 2) study the current state and desirable state of teachers' competency in team working under the secondary educational service area office 25, 3) develop the guideline to enhance competency of teacher, under the secondary educational service area office 25. This research has 3 phases, the first phase: study

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: weeradon@hotmail.com

² อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Graduate Student, Department of Educational Administration and Development, Mahasarakham University, Email: weeradon@hotmail.com

² Lecturer of Education Faculty, Mahasarakham University

the indicators of components of teachers' team working. the second phase: study the current state and desirable state of teachers' team working competency, used the current state and desirable state questionnaire to collected data from 350 teachers in 50 schools under the secondary educational service area office 25 (7 teachers per school) by simple random sampling, and the third phase: develop the guideline of teachers' team working competency. Descriptive statistics used in this research were average, standard deviation and modified priority needs index. The results of research were found:

- 1) The indicators of components of teachers' team working including 5 components 32 indicators.
- 2) The current state and desirable state of teachers' team working competency of school under the secondary educational service area office 25 were found. Overall of the current state was at moderate level, and overall of the desirable state was at high level.
- 3) The enhance teachers' team working competency guidelines included 5 components 27 indicators and 64 guidelines. The suitability assessment and the possibility assessment were both at high level.

Keywords : Developing Guideline, Enhance Teachers' Competency, Team Working

บทนำ

โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษา และสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของรัฐบาล การบริหารจัดการทีมงานให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นงานสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อการประสานงานให้ทุกคนในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของการบริหารที่ดี โดยผู้บริหารที่ดี จะต้องมีการจัดกระบวนการการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผนงาน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมีมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การประเมินผลงาน และมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีม ขึ้นอยู่กับทีมงาน หากสมาชิกของทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้รับย่อมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสมาชิกของทีมงาน ไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานที่ได้รับย่อมไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหาย (ยงยุทธ เกษสาคร, 2554 : 52-54)

การบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้ เพื่อมุ่งเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ เน้นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ส่งผลให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้โดยตรง ซึ่งได้แก่ ครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ อาศัยครูร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแผน และมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม (พนัส หันนาคินทร์, 2544 : 44) ขณะเดียวกัน รัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 2) ให้ข้อคิดว่า “การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสังคมนั้น จำเป็นจะต้องให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานและมีการส่งเสริมแนวทางการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน” ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนกันและกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ทุกคนจะต้องมีการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 29)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลและรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมาตั้งหน่วยปฏิบัติราชการในพื้นที่ 10 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตแก่นนครราชพฤกษ์ สหวิทยาเขตกัลยาณมิตร สหวิทยาเขตปราสาทพญาไฟ สหวิทยาเขตอุดมคงคาคีรี สหวิทยาเขตพระธาตุขามแก่น สหวิทยาเขตหนองสองห้อง-พล สหวิทยาเขตเวียงใหญ่ สหวิทยาเขตน้ำพอง-กระนวน สหวิทยาเขตเวียงเรือคำและสหวิทยาเขตชุมแพ มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 84 โรงเรียน มีบุคลากรครูทั้งสิ้น 3,536 คน จัดการศึกษา 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2553 : 4-11) จากนโยบายการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนในฝัน และการเตรียมความพร้อมในการเป็นสถานศึกษาของประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จึงทำให้รูปแบบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเป็นการทำงานเป็นทีม ปัญหาการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ที่พบในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ได้แก่ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มือคดตอกัน ขาดความร่วมมือกัน ทำให้กลุ่มไม่เกิดการพัฒนาดังเดิมที่ ขาดการจัดการองค์การที่ดี งานเกิดความล่าช้า และยังพบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ที่ไม่สามารถนำทีมบรรลุเป้าหมายของงานได้ ซึ่งหากมีวิธีการทำงานพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมองค์การก็เติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ถ้าหากวิธีการทำงานไม่เหมาะสมก็ก่อผลกระทบต่อผลงานขององค์กร จากสภาพปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานดังกล่าว

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีความสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและจะเกิดประโยชน์ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู

การศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู มีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 5 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 1.1 ประชากร คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 3,536 คน จาก 84 โรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 350 คน จาก 50 โรงเรียน (โรงเรียนละ 7 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน (ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.28–0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.95) และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ (ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 0.30–0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.93)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในกรณีที่ไม่สามารถเดินทางไปได้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 274 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 78.29)
4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - ระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
 1. การศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 มาทำการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อทราบลำดับความต้องการได้รับการพัฒนาของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เป็นการกำหนดทิศทางการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี แล้วทำการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมจากโรงเรียนต้นแบบ 2 แห่ง มีรายละเอียดดังนี้
 - 1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ
 - 1.1.1 ผู้บริหาร และครูของโรงเรียนต้นแบบ จำนวนรวม 8 คน
 - 1.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน
 - 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
 - 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา
 2. การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยนำผลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่ดี มาผนวกกับองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาและพัฒนาเป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
 3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีรายละเอียดดังนี้
 - 3.1 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ด้านการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง มีลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มาตรวจบันทึกผลคะแนน แล้วทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผล

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ มี 4 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มี 4 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 5 การมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมี 5 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอมตามลำดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับนำเสนอมตามลำดับ ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ การมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

3. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ลำดับที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และลำดับที่ 5 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด 64 แนวทาง

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สามารถนำสู่การอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด คือ องค์ประกอบที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มี 9 ตัวชี้วัด ซึ่งการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทีมสามารถที่จะเดินหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ ชนาพร ชันธุบุตร (2560 : 2) ซึ่งได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นเป็นปัจจัยหนึ่งในการทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม มี 5 ตัวชี้วัด ซึ่งความสัมพันธ์อันดีภายในทีมนี้ เป็นพื้นฐานที่จะทำให้ทีมมีความเข้มแข็งและส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554 : 100-106) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด องค์ประกอบที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ มี 4 ตัวชี้วัด สิ่งสำคัญประการหนึ่งการปรับตัวของสมาชิกในทีม ในการทำงานร่วมกันนั้นย่อมจะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่ในทีมเดียวกันและทำงานร่วมได้ ประสิทธิภาพสำเร็จอย่างราบรื่น สมาชิกในทีมจะต้องเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกคนอื่นของทีม และเรียนรู้การปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ (2546 : 29-32) ที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับวงจรชีวิตของทีม (Team Life Cycle) ในประเด็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Storming) ไว้ว่า เมื่อมีการรวมตัวของสมาชิกเป็นกลุ่มแล้ว ความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนจะทำให้เกิดความไม่สนใจ ความขัดแย้ง การโต้เถียง และเกิดการแข่งขัน เพื่อแย่งชิงสถานะ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในทีม ซึ่งสามารถแสดงออก ด้วยวิธีการถกเถียง ชักจูง และสร้างมิตรภาพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทัศนคติ อารมณ์ เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีและความเข้าใจระหว่างสมาชิก ส่วนสมาชิกคนใดไม่สามารถสร้างมิตรภาพ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับทีมได้ จะทำการลดบทบาทตนเองลงและออกจากกลุ่มไป องค์ประกอบที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มี 4 ตัวชี้วัด การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทีม และผู้ตามในทีมอย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในทีม การแสดงบทบาทของผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม จะสามารถทำให้ร่วมกันทำงานได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554 : 100-106) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีองค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลของทีมด้วย และองค์ประกอบที่ 5 การมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มี 5 ตัวชี้วัด โดยการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมทุกคน หากสมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานก็จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้ตามกำลังของการมีส่วนร่วมนั้น สอดคล้องกับ ชนาพร ชันธุบุตร (2560 : 2) ได้นำเสนอการสร้างการมีส่วนร่วมที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันภายในทีม จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินงานด้านการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553 : 50-58) ได้ทำการวิจัยการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่าการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งควรได้รับการพัฒนา

3. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและเป็นรายด้าน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ลำดับที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ลำดับที่ 4 ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม และลำดับที่ 5 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด 64 แนวทาง สามารถอภิปรายผลเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด 19 แนวทาง สรุปได้ว่า ควรมีการจัดประชุมพร้อมกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น กิจกรรมทานข้าวร่วมกัน กิจกรรมพักผ่อนร่วมกัน เป็นต้น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ผู้บริหารมีนโยบายให้ทุกฝ่ายร่วมกันทำงานเป็นทีม และมอบหมายงานเป็นกลุ่มสาระหรือกลุ่มงาน และเน้นผลสำเร็จของกลุ่ม เมื่อประสบปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และให้ความร่วมมือเพื่อลดและแก้ไขความขัดแย้งนั้น ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานโดยเฉพาะแต่ละงาน ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยการมอบหมายนโยบาย ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาศักยภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ จรัชยา แสงนภา (2553 : 102–112) ได้ทำการวิจัย การศึกษาแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน ซึ่งผู้บริหารให้ความเห็นว่าการกำหนดนโยบายการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท คือ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Process) โดยที่หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการช่วยพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมาจากการที่พนักงานทุกคนในบริษัทมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน และบริษัทควรมีการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

2. ความสัมพันธ์อันดีภายในทีม ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 12 แนวทาง สรุปได้ว่าผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ควรส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและกลุ่มงาน สมาชิกของทีมทุกคนยึดมั่นในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และปฏิบัติอยู่เสมอ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ส่งเสริมการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกของทีมทุกคนเปิดใจและพยายามปรับตัวเข้าหาทีม สมาชิกทุกคนในทีมมีน้ำใจต่อกัน ให้การยกย่องชมเชย และให้กำลังใจต่อกัน ภายในทีมในโอกาสที่เหมาะสม สอดคล้องกับ มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553 : 50–58) ได้ทำการวิจัยการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมการมีปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด 14 แนวทาง สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนในทีมเข้าใจเป้าหมายและทำงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน หัวหน้าทีม และสมาชิกในทีมทุกคนจะต้องมีความรู้และทักษะในการทำงานที่ดี มีการประสานสัมพันธ์กันในทีมได้ดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความสามัคคี เสียสละ และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน วางแผนการจัดกิจกรรมติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จเป็นทีมนั้น การปรับตัวมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ Sinha & Cullen (2015 : 1079–1082) ได้ศึกษาการให้คำปรึกษาเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่าเมื่อเร็ว ๆ นี้ ACGME เสนอถัดไปได้รับการรับรองระบบการอนุญาตให้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการศึกษาของพวกเขาที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ

4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด 14 แนวทาง สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรบริหารจัดการภาพรวมของทีมให้การสนับสนุนสมาชิก เป็นที่ปรึกษาสร้างแรงจูงใจ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และปัญหาความขัดแย้ง ติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมเสมอ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำทีม และปฏิบัติตัวเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม และผู้ตามต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้ตาม และปฏิบัติตัวอย่างเหมาะสม ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว เต็มใจปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีม และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่

5. การมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 8 แนวทาง สรุปได้ว่า การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การทำงานอย่างเต็มความสามารถ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ การกำหนดขั้นตอนการตรวจสอบผลการทำงาน ในแผนการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนตรวจสอบผลการทำงานเป็นทีม สรุปผล จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข และรายงานผลการทำงานเป็นทีมเป็นประจำและสม่ำเสมอ นำผลการปฏิบัติงานมาตรวจสอบวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค และวิธีแก้ไข สะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อนำสู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความชัดเจนด้านนโยบายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และประกาศใช้นโยบายอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ควรให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และสร้างสัมพันธ์อันดีภายในทีม และควรให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างทั่วถึง และให้การเสริมแรงแก่ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีและประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วม และแสดงความจริงใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมนี้จะประสบความสำเร็จได้ทุกฝ่ายต้องร่วมแรงร่วมใจและมีความจริงใจต่อกันในการทำงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และปรับปรุงตนเองในด้านมนุษยสัมพันธ์อันดี และการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเสริมแรงทางบวก เพื่อส่งเสริมสมรรถนะของการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อการให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม เพื่อศึกษาวิธีการต่าง ๆ ของการเสริมแรงที่สามารถช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมกับทีมงาน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของทีมงาน เพื่อหาวิธีการที่ดีในการจัดการกับความขัดแย้ง ลดความขัดแย้ง และทำให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม

เอกสารอ้างอิง

จรรย์ยา แสงนภา. (2553). *การศึกษาแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน*.

วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาดบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนาพร ชันธุบุตร. (2560). *สรุปองค์ความรู้ เรื่องการทำงานเป็นทีมจากการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับคณะ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 – 4 สิงหาคม 2560*. เอกสารประกอบการอบรม หน้า 1-3.

ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์ เน็ท.

- พนัส หันนาคินทร์. (2544). *หลักการบริหารการโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มัลลิกา วิชกรอิงครัด. (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- รีชนีกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วัลลยา โคตรนรินทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(2), 100-106.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. (2553). *รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำการศึกษา 2553*. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Sinha, S.S. & Cullen, M. W. (2015). Mentorship, Leadership, and Teamwork Harnessing the Power of Professional Societies to Develop Nonclinical Competencies. *Journal of the American College of Cardiology*. 66(9): 1079-1082; September.