การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

DEVELOPING A PROGRAM TO ENHANCE TEAMWORK OF SCHOOL'S ADMINISTRATOR UNDER UDONTHANI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

13

อัจฉริยา เพชรดี*
ดร.ณภัสวรรณ ธนาพงษ์อนันท์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 3) เพื่อศึกษาวิธีเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และ 4) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยแบ่งการวิจัยเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 113 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นและการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 3 คน และระยะที่ 4) การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 22 ตัวชี้วัด

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

3. วิธีเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้น การระดมสมอง การศึกษาดูงาน การลงมือปฏิบัติจริง

4. โปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ซึ่งโครงสร้างของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย โครงสร้าง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) โปรแกรมและวิธีการพัฒนา มีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 การพัฒนา และขั้นที่ 3 การประเมินผล 5) โครงสร้างของโปรแกรม ระยะเวลาการพัฒนา 57 ชั่วโมง มีวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสืบค้น การระดมสมอง การศึกษาดูงาน การลงมือปฏิบัติจริง 6) เนื้อหา ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทีม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กระบวนการทำงานเป็นทีม และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบรรลุเป้าหมาย 7) เครื่องมือ และ 8) การประเมินผลโปรแกรมและคู่มือโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, พัฒนาโปรแกรม

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ABSTRACT

This research aims 1) To study the composition And the teamwork metrics of the executives. Schools under the Office of Udon Thani Primary Education service area office 4 2) study current conditions, desirable conditions of the teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4, 3) To study how to strengthen teamwork of school administrators. Under the Office of the Primary Education Service Area Udonthani district 4, 4) and to develop teamwork enhancement program for the school's administrator under udonthani educational service area office 4. All these four purposes were implemented by using the three stages of research and developing process. The first stage is to study the configuration and indicators of enhance teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4. The informant were 5 professionals. The second stage is to study current conditions, desirable conditions of teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4. The samples were 113 school's educational. They were selected by stratified random sampling. The third stage is the study method of teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4, to study need assessment of the enhance teamwork by interviews schools with 3 Best Practices management schools. The four stage is the study of the teamwork enhancement program's. This was done by 7 specialists. The data were collected by questionnaire, assessment form, and interviewing.

The findings are as follows:

1. The configuration and indicators of enhance teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4 was invented by six elements and 22 indicators.

2. The current condition of the teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4 is at high level. In addition, high level was shown in every aspect. However, desirable conditions of the teamwork of school's administrator is at the most level. In addition, the most level was shown in every aspect.

3. The method of strengthen the teamwork of school's administrator under udonthani educational service area office 4 is The methodologies of using this teacher teamwork were self -study, search, brainstorming, study tour and the job learning.

4. Team building program of school administrators under the Office of Educational Service Area Udon Thani Primary School, Region 4, The structure of the team development program of the school administrators under Office of Udon Thani Primary Education Area Zone 4 consists of 8 elements: 1) the importance of the program, 2) the purpose of the program, 3) program goals, 4) program and The development process has three stages of development: Stage 1, Stage 2, Development and Stage 3. Evaluation 5) Program Structure The development period is 57 hours. Self study, search, brainstorm, study visit Actual execution 6) Content It consists of 3 learning units: Unit 1, Team Leadership Unit Learn 2 Teamwork Processes And 3 units of learning. 8) Program evaluation and program manual by 7 experts found to be appropriate. Possibilities and benefits at the highest level in all aspects.

Keywords : Teamwork, Development Programs.

บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เห็นการทำงานของผู้นำและเพื่อนร่วมงาน เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ที่ต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม

สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และค่านิยมของข้าราชการ รองรับราชการยุคใหม่โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มาตรการที่ 1.3 สร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจและการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 - 2556 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเป็นที่ศรัทธาของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, หน้า 11)

การทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องใช้การประสานความร่วมมือเป็นหลัก สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างดีและดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ทุกคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบงานของส่วนรวมด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ เริ่มตั้งแต่กระบวนการร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ พิจารณาปัญหา ร่วมตัดสินใจ และร่วมมือดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้คุ้มค่าที่สุด เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 60 - 67) พบว่าการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไมตรี ทาปลูก (2549, หน้า 134 - 147) ได้วิจัยสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้งที่จำแนกโดยวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมาก คือ ผู้นำทีม ผู้นำทีมใจกว้าง เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้มีโอกาสทำงานให้สำเร็จได้รับการยกย่องจากคนทั่วไป กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กร ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และยึดเป้าหมาย เป็นกรอบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยเกื้อหนุนต่อผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำสูง มีหลักการเหตุผลและความยุติธรรมการสื่อสารในระดับเดียวกันการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีการจัดการหรือโครงสร้างระบบแบบแผนที่ชัดเจน งบประมาณเพียงพอ เครื่องมือพร้อมสมบูรณ์ มุ่งผลประโยชน์ขององค์กร เป็นหลัก และสภาพแวดล้อมดี นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เนื่องจากสมาชิกในองค์กรเมื่ออยู่ร่วมกันนานเข้า ความสัมพันธ์ก็จะแน่นแฟ้นกันมากยิ่งขึ้น การแลกเปลี่ยนถ่ายเทข้อมูล ความรู้มีให้กันและกันมากขึ้น ก่อเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาส่งผลให้องค์กรพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ประเทศชาติและทรัพยากรภายในประเทศ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและก้าวไกล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 156 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบายการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2557, หน้า 15) ให้มีคุณภาพนั้นบุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพการทำงานที่ดีการทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายการทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีการทำงานเป็นทีมในรูปของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ แต่จากการสำรวจพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ว่าการทำงานภายในองค์กรมีลักษณะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานของส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อยส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

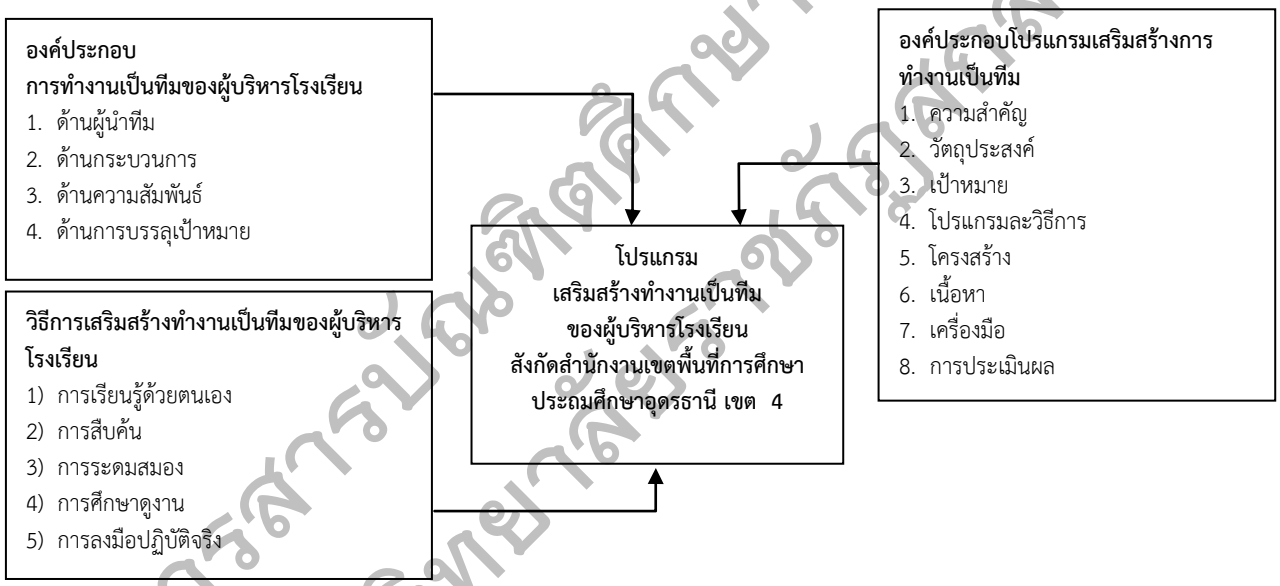
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
3. เพื่อศึกษาวิธีเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4
4. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาสมมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านกระบวนการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ และ 4) ด้านการบรรลุเป้าหมาย (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2542, หน้า 179)

2. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีวิธีการพัฒนาด้วยรูปแบบต่าง ๆ กัน องค์การหรือหน่วยงานสามารถเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การตามความเหมาะสมตามวาระและโอกาส และจุดประสงค์ของการพัฒนา ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่บุคลากรสามารถทำได้ผลสำเร็จตามลำพัง และองค์การจัดให้เป็นหมู่คณะ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้จัดทำคู่มือกิจกรรม แล้วให้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามกรอบระยะเวลาเป็นมาเป็นวิธีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การสืบค้น 3) การระดมสมอง 4) การศึกษาดูงาน 5) การลงมือปฏิบัติจริง (รังสรรค์ สุทารัมย์, 2556, หน้า 185)

3. แนวคิดเกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม โปรแกรม หมายถึงกิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และโปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 หมายถึง กิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย 1) ความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เป้าหมาย 4) โปรแกรมและวิธีการ 5) โครงสร้าง 6) เนื้อหา 7) เครื่องมือ และ 8) การประเมินผล (รังสรรค์ สุทารัมย์, 2556, หน้า 184)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 156 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 113 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgam และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การสารนิพนธ์ศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การดำเนินการโดยแบ่งการวิจัยเป็น 4 ระยะ (Phases) คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนโดย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน 2) สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้องค์ประกอบ และตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จากการสังเคราะห์จากกรอบแนวคิดของนักวิชาการ ตรวจสอบความเหมาะองค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมโดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านที่ทำการวิจัย จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 113 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คุณภาพแบบสอบถาม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .40 - .86 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยรวมเท่ากับ 0.97 จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 3 การศึกษาวิธีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) และการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ข้อมูลในการสัมภาษณ์ มีข้อคำถาม 5 ข้อ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 3 คน ด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาผนวกเข้ากับผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

ระยะที่ 4 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ข้อมูลจากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และจากการศึกษาระยะที่ 3 ในโรงเรียนที่เป็น Best Practice ด้านการทำงานเป็นทีมมาเป็นแนวทางในการร่าง ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 และนำร่างคู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบประเมินโปรแกรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเข้าไปทำการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าร้อยละ
   1.2 ค่าเฉลี่ย
   1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย
   2.1 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
   2.2 หาค่าความเที่ยงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเครื่องมือกับ ความมุ่งหมาย
   2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบราค
   2.4 จัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ ตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ปรากฏผลดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านกระบวนการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ 4) ด้านการบรรลุเป้าหมาย และ 22 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การประสานงาน 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การติดตามและประเมินผล 6) การกำหนดบทบาทหน้าที่ 7) การกำหนดเป้าหมาย 8) การวางแผนงาน 9) การตัดสินใจ 10) การประสานงาน 11) การตรวจสอบ 12) ความไว้วางใจ 13) การเสียสละ 14) การสร้างค่านิยม 15) การสื่อสาร 16) การมีมนุษยสัมพันธ์ 17) การมีผลประโยชน์รายกลุ่ม 18) ความชัดเจน 19) มีทิศทางเดียวกัน 20) การกำหนดขอบเขตและระยะเวลา 21) การมีส่วนร่วม 22) การยอมรับผลกระทบ

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 78.76) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา (ร้อยละ 96.50) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 49.56) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 46.90) โรงเรียนขนาดเล็ก 61 คน (ร้อยละ 53.98) โรงเรียนขนาดกลาง 50 คน (ร้อยละ 44.25) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 คน (ร้อยละ 1.77) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย การเป็นผู้นำทีมและด้านกระบวนการทำงาน ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์

บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านกระบวนการ และด้านการเป็นผู้นำทีม

ระยะที่ 3 ผลการวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสืบค้น การระดมสมอง การศึกษาดูงาน การลงมือปฏิบัติจริง ตามลำดับ

ระยะที่ 4 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า ซึ่งโครงสร้างของโปรแกรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ประกอบด้วย โครงสร้าง 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) โปรแกรมและวิธีการพัฒนา มีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 การพัฒนา และขั้นที่ 3 การประเมินผล 5) โครงสร้างของโปรแกรม ระยะเวลาการพัฒนา 57 ชั่วโมง มีวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การสืบค้น การระดมสมอง การศึกษาดูงาน การลงมือปฏิบัติจริง 6) เนื้อหา ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ 3 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทีม จำนวน 27 ชั่วโมง ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทีม, บทบาทหน้าที่, การบริหารแบบมีส่วนร่วม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กระบวนการทำงานเป็นทีม จำนวน 15 ชั่วโมง ประกอบด้วย กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบรรลุเป้าหมาย 15 ชั่วโมง ประกอบด้วย ความไว้วางใจ, การยอมรับนับถือ, การประสบความสำเร็จ 7) เครื่องมือและ 8) การประเมินผลโปรแกรมและคู่มือโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่ามีความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อภิปรายได้ดังนี้

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมแบ่งออก เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเป็นผู้นำทีม 2) ด้านกระบวนการทำงาน 3) ด้านความสัมพันธ์ และ 4) ด้านการบรรลุเป้าหมาย และ 22 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) การประสานงาน 3) การสร้างแรงจูงใจ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การติดตามและประเมินผล 6) การกำหนดบทบาทหน้าที่ 7) การกำหนดเป้าหมาย 8) การวางแผนงาน 9) การตัดสินใจ 10) การประสานงาน 11) การตรวจสอบ 12) ความไว้วางใจ 13) การเสียสละ 14) การสร้างค่านิยม 15) การสื่อสาร 16) การมีมนุษยสัมพันธ์ 17) การมีผลประโยชน์รายกลุ่ม 18) ความชัดเจน 19) มีทิศทางเดียวกัน 20) การกำหนดขอบเขตและระยะเวลา 21) การมีส่วนร่วม 22) การยอมรับผลกระทบสอดคล้องกับ เดชา ศิลาจรูญลักษณ์ (2551, หน้า 68 - 69) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความ มุ่งหมายเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามกรอบการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านภาวะความเป็นผู้นำ

2. สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติในปัจจุบันที่มากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานบรรลุเป้าหมาย ด้านผู้นำทีม และด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่ต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่เป็นระเบียบ สอดคล้องกับจิณณพัต อุดมพิทักษ์เดชา (2552, หน้า 157 - 160) ได้ศึกษาการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการประสานงานในสำนักงานรัฐมนตรี : กรณีศึกษากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมมักเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นควรมีการเสริมสร้าง ปรับปรุงให้เกิดการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านการทำงานบรรลุเป้าหมาย ด้านกระบวนการ และด้านที่มีระดับ

ต่ำสุดคือ ด้านผู้นำทีม สอดคล้องกับรัชนีกร สมทรัพย์ (2550, หน้า 75 - 84) ได้วิจัยการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และใช้การติดต่อในทุกรูปแบบตามอุดมการณ์ ให้ทุกคนได้แสดงความสามารถในการทำงานมีความเป็นประชาธิปไตย มีน้ำใจ ช่วยเหลือกัน และจะต้องทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์การ ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างบำรุงรักษาทีมงานและพัฒนาทีมงานอยู่เสมอ และควรจัดให้มีการอบรมหลักในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพให้บุคลากรในหน่วยงาน

จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อให้ได้โปรแกรมที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

3. วิธีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้นำทีม การบรรลุเป้าหมาย และด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศชี้ให้เห็นว่าการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการพัฒนา เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยวิธีการพัฒนามีขั้นตอนที่สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ สุทารัมย์ (2556, หน้า 185) คือกระบวนการพัฒนาคุณภาพงานเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) ซึ่งการดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

4. โปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา รวมระยะเวลา 57 ชั่วโมง ได้แก่ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การเป็นผู้นำทีม ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำทีม 2) บทบาทหน้าที่ 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กระบวนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) กระบวนการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ 3) การสื่อสาร 4) การสร้างแรงจูงใจ และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การยอมรับนับถือ 3) การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของณพชร สีหะวงษ์ (2555, หน้า 87 - 88) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลคอนกาม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลคอนกาม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ โดยการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และเทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (A -I -C) ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำงานเป็นทีมตามกรอบการพัฒนาได้

จากโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พบว่า มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผล และช่วยพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้การนำโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นไปนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ของโปรแกรมการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม กระตุ้นและสร้างความตระหนักให้มีการนำไปใช้ และควรสร้างขวัญและกำลังใจให้คำปรึกษา ส่งเสริมการใช้โปรแกรมตามคู่มือการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อค้นหาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอื่นที่เหมาะสมกับการบริหารองค์กรตามบริบทขององค์กรนั้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการนำโปรมแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เอกสารอ้างอิง

จิณณพัต อุดมพิทักษ์เดชา. (2552). *การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการประสานงานภายในสำนักงานรัฐมนตรี : กรณีศึกษากระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.* สารนิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). *จิตวิทยาบริการ.* กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊คพ้อยท์จำกัด.

ณพชร สีหะวงษ์. (2555). *พัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคอนกาม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,

เดชา ศิลาจรุญลักษณ์. (2551). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ไมตรี ทาปลูก. (2549). *สภาพการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

รังสรรค์ สุทารัมย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัชนีกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (2557). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปี 2558.* อุดรธานี: โรงพิมพ์บ้านผือ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *Human Resource Scorecard การประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลิฟวิ่ง.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร