

การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

Developing Teamwork Guidelines of Teachers in Schools under
The Secondary Educational Service Area Office Buriram

ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์¹ และธรินธร นามวรรณ²

Pakornphat Siriphinyawong¹ and Tharinthorn Namwan²

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม^{1,2}

Maharakham University^{1,2}

Email : 63010581030@msu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูจำนวน 241 คน รวม 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ 2. แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามี 5 องค์ประกอบ 45 แนวทางโดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนา; แนวทาง; การทำงานเป็นทีม

* Received October 15, 2021; Revised November 28, 2021; Accepted November 29, 2021

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to investigate the current situation, the desirable condition and the necessity of teachers' teamwork in schools under The Secondary Educational Service Area Office Buriram, 2) to develop guidelines for teamwork of teachers in schools under The Secondary Educational Service Area Office Buriram. There are 344 participants including 103 principals and 241 teachers. The five-rating scale questionnaire, the semi-structured interview and the evaluation of the possibility. The statistics used in this research is average, standard deviation and modified priority index.

The results showed that; 1. The current situation of teachers' teamwork in schools under The Secondary Educational Service Area Office Buriram rates at a low level. The overview desirable condition in each aspect of teacher's teamwork in schools under The Secondary Educational Service Area Office Buriram rates at a high level. The Priority Needs Index when considering each aspect from the highest to the lowest value is communication, participation and cooperation, set objectives and goals, trust among the members, and leadership and role, respectively. 2. Developing teacher's teamwork guidelines had the highest level assessment results of suitability and possibility. There are 5 elements 45 guidelines for developing teacher's teamwork in schools.

Keywords : Development; Guidelines; Teamwork

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านของศาสตร์แห่งความรู้ และศิลปะแห่งการดำรงชีวิต มนุษย์มีการติดต่อสื่อสารที่กว้างขวาง ซึ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และพึ่งพาอาศัยกันในการดำรงชีวิตสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนภายในกลุ่มองค์กร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบริหารองค์การให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 ความว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์

รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) สัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกระบบหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหาร ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันแสดงถึงคุณภาพของการศึกษา เพื่อผู้เรียนจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า (จิตติมา วรณศรี, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการตามโครงการไทยเข้มแข็งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งมีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้(Knowledge) ทักษะ(Skills) ความสามารถ(Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน(Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย(Traits) ภาพลักษณ์ภายใน(Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม(Social role) และได้สังเคราะห์สมรรถนะของครู ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก(Core competency) มีองค์ประกอบ 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสมรรถนะประจำสายงาน(Functional competency) มีองค์ประกอบ 6 สมรรถนะ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียนการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) รวมไปถึงการพัฒนาผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครู คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกประกาศคณะกรรมการคุรุสภา กำหนดรายละเอียดสาระความรู้ และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ว่า มาตรฐานความรู้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1)การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2)จิตวิทยา พัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 3)เนื้อหาวิชาที่สอนหลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ 4)การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน 5)การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา 6)การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1)การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 2)การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู (ราชกิจจานุเบกษา, 2563)

การทำงานเป็นทีม(Team work) เป็นสมรรถนะหลักของครูที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพราะการทำงานต่างๆ ล้วนต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่หน่วยงานราชการ และองค์กรเอกชนให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ตระหนักถึงความสำเร็จในงานมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538) นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยให้งานที่ซับซ้อนสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิตติยา รัตนะ, 2563)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 66 แห่ง แบ่งกลุ่มบริหารจัดการโดยจำแนกเป็นสหวิทยาเขต จำนวน 9 วิทยาเขต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2563) ในหนึ่งสหวิทยาเขตมีสถานศึกษาตั้งแต่สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าการทำงานแบบกลุ่มสหวิทยาเขตเพื่อช่วยเหลือกันทางด้านการศึกษาไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษามากนัก ในแต่ละสถานศึกษายังคงมีการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพ และผลลัพธ์ทางการศึกษาที่แตกต่างกัน เห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก ผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบระดับชาติของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้การศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อนร่วมงานและด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมขององค์กร และยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงควรเลือกช่วงเวลา และมีการกำหนดกรอบของการติดตามหรือรูปแบบการรายงานผลการศึกษาด้วยตนเองหรือการบูรณาการในการทำงานในสถานศึกษา (ฉลาด ปัสสาสัย, 2563) ซึ่งนับได้ว่าเป็นข้อจำกัดด้านเวลา การติดตาม และการบูรณาการในการทำงานจริงในสถานศึกษา

จากบทบัญญัติ สภาพปัญหาในปัจจุบัน และข้อเสนอแนะการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะ สำหรับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมและนำไปปรับใช้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.2 ได้แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และหน่วยงานอื่นที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของครู

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู จำนวน 241 คน รวม 344 คน ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ของ Krejcie and Morgan ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นชั้นภูมิ(Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่ม และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย(Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา จำนวน 9 คน จากสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ(Best practice) ในการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และร่างแนวทาง จากนั้นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างแนวทาง ยืนยันความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ด้านการไว้วางใจกัน ของสมาชิก ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ มีสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดไปต่ำที่สุด ดังนี้ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความ ร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ และมีความ ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้าน การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

5.2 ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายร่วมกัน 2)ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ 3)ด้านการสื่อสาร 4)ด้านภาวะผู้นำและ บทบาทหน้าที่ และ 5)ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก รวมทั้งสิ้น 45 แนวทาง มีผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า สภาพปัจจุบันของ

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ และด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความแตกต่างกันในแต่ละขนาดของสถานศึกษา กล่าวคือในสถานศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวนครู และบุคลากรแตกต่างกันขณะที่ภารกิจบทบาทและหน้าที่ที่มีจำนวนมากเท่ากัน ส่งผลให้มีสภาพปัจจุบันด้านการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลาดปัสสาสัย (2563) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย อยู่ในระดับน้อย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม อยู่ในระดับน้อย และด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษายังขาดแนวทางในการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสม เช่น กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือระหว่างสมาชิก การสื่อสารที่เหมาะสม ภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ และการไว้วางใจกันของสมาชิก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เล็งเห็นว่าบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม จึงได้มีกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกอย่างละเอียดในรูปแบบของคำสั่งหรือพรรณนางานเป็นตัวกำกับ ซึ่งก่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับที่สูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความต้องการที่จะพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบ การไว้วางใจกันของสมาชิก การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน และภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่นั้น มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา เพราะทุกการทำงานจำเป็นที่จะต้องอาศัยการดำเนินงานของสมาชิกที่ประสานสอดคล้องกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ที่ได้ทำการศึกษารื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 6 องค์ประกอบ คือ การปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกันความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการยอมรับนับการศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า เมื่อพิจารณาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการบรรลุความสำเร็จของสถานศึกษา อีกทั้งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ เพราะกระบวนการดำเนินงานที่มีคุณภาพของครูในสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงกับผู้เรียน สอดคล้องกับ ฉลาด ปัสสาสัย (2563) ที่ได้ศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นที่มากที่สุดคือ การสื่อสาร สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมจำเป็นจะต้องพัฒนาการสื่อสารให้เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

6.2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษายังมีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา และความเหมาะสมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาที่เหมาะสม รายละเอียดอภิปรายได้ ดังนี้

6.2.1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปี สามปีและห้าปีของสถานศึกษาเพื่อประเมินจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา โอกาส และอุปสรรคของสถานศึกษานำไปสู่การ

กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และลงมติแนวทางการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้พิจารณาเห็นชอบ สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันวางแผนการดำเนินการ มีส่วนร่วมดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดงาน บทบาทหรือภารกิจที่สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล สมาชิกกำหนดวิธีการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน กำหนดช่วงเวลาดำเนินการส่วนบุคคล ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา จัดให้มีการตอบแทน ให้กำลังใจ หรือแบ่งผลประโยชน์แก่คณะดำเนินงานดำเนินกิจกรรมอย่างทั่วถึงมีความเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันมีความสำคัญในการทำงานเป็นทีม จำเป็นที่จะต้องสร้างความกระจ่างให้เกิดขึ้นในทีม สมาชิกเพื่อการร่วมมือและการทำงานที่ราบรื่น จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ชำนาญ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า แนวทางต้องมีกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม สมาชิกที่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม มีกระบวนการเผยแพร่เป้าหมายลงสู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึง มีกระบวนการวางแผนการดำเนินงานของทีมเพื่อให้สำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายในช่วงเวลาที่กำหนด บุคลากรทุกคนรับทราบให้การยอมรับและปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการแต่งตั้งคณะทำงานและคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนนำผลการประเมินตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้มาชี้แจงเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6.2.2 ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ สถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดตามการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงความคิด ทศนคติต่อประเด็นปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยมีฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสมาชิก รับฟังความคิดเห็น ไม่ละเลยการแสดงออกทางความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อแสดงออกให้เห็นถึงความเอาใจใส่ ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของสมาชิก เพื่อดึงเอาศักยภาพของสมาชิกร่วมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ไม่บังคับให้สมาชิกปฏิบัติงานที่ขัดต่อธรรมชาติของบุคคล และปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สังเกตพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในสถานศึกษา จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกันระหว่างสมาชิก ในรูปแบบการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) จัดให้มีกิจกรรมขจัดความขัดแย้ง จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงที่

เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการมอบรางวัล ผลประโยชน์ตอบแทน หรือการชมเชย ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ จะดึงเอาศักยภาพของสมาชิกในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ตลอดจนส่งผลดีต่อผู้เรียนอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรารีย์ สุขบุตร (2562) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่านจเรณู พบว่า การมีส่วนร่วมในที่ประชุม การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่างการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร การมีส่วนร่วมตัดสินใจแนวทางในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการจัดกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ เป็นตัวชี้วัดที่มีความสำคัญของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

6.2.3 ด้านการสื่อสาร สถานศึกษาควรมีกระบวนการสื่อสารที่เหมาะสม เปิดเผย จริงใจไม่สื่อสารกำกวมที่ต้องให้ผู้รับสารต้องตีความ สร้างบรรยากาศของการประชุมวางแผนการดำเนินการให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีกระบวนการสื่อสารทางตรงและการสื่อสารผ่านช่องทางที่ไม่ระบุตัวตนการสื่อสารในที่ประชุมจะต้องเป็นไปอย่างตรงไปตรงมากระชับเหมาะสมต่อเวลา และสถานการณ์สื่อสารด้วยการพูดหรือการแสดงออกทางกายอย่างสุภาพ เหมาะสมกับคุณวุฒิ วัยวุฒิของสมาชิก มีความเคารพซึ่งกันและกัน และให้เกียรติต่อสมาชิกอยู่เสมอ การสื่อสารจะต้องคำนึงถึงระดับของภาษาที่เหมาะสม ไม่แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวรุนแรง หรือไม่เหมาะสมในสถานศึกษา การสื่อสารต้องมีเจตนาที่ดี มุ่งไปสู่การพัฒนา พัฒนาคนให้แสดงศักยภาพออกมาร่วมกันในการปฏิบัติงาน และไม่สื่อสารด้วยความอคติ การสื่อสารที่เป็นการแสดงความคิดเห็น จะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง ผู้สื่อสารจะต้องมีความรู้จริง มีเหตุและผลในการแสดงความคิดเห็น และมีการสื่อสารที่ส่งผลดีต่อสถานศึกษา การสื่อสารและประชาสัมพันธ์จะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งภายในสถานศึกษา ชุมชน และเครือข่ายของสถานศึกษาภายนอก กระบวนการสื่อสารต้องแสดงออกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างสมาชิก ทั้งรูปแบบออนไลน์ และเมื่อมีโอกาสพบเจอกันในสถานที่ต่างๆ ทั้งนี้ก็เพราะว่าการสื่อสารคือพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องมีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในทิศทางของการทำงานก่อนดำเนินการขั้นตอนอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตติยา รัตน์ (2563) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านการสื่อสาร มีตัวชี้วัด คือ การใช้ภาษาที่ถูกต้องและทำให้เกิดความเข้าใจ การใช้ภาษาที่เหมาะสมและน่าเชื่อถือ การมีเจตนาและทัศนคติที่แน่วแน่ในการสื่อสาร การใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารให้ประสบความสำเร็จ และการมีความรู้ในเรื่องที่สื่อสาร

6.2.4 ด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ สถานศึกษาควรกำหนดให้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์งาน บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้ต้องมีความชัดเจนในเรื่องวิธีดำเนินการ การตรวจสอบ การติดตามและประเมินผล ศึกษามาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดภารกิจตามมาตรฐานตำแหน่งของ

สมาชิก ส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการคิด ทักษะการแสดงออกและทำงานร่วมกับผู้อื่น และปฏิบัติตนปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกที่สอดคล้องกับความสามารถ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองแก่สมาชิก กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างสมาชิก สมาชิกของสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิก เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม กำหนดให้สมาชิกปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจพิเศษอย่างสมดุล ฝ่ายบริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการให้ขวัญและกำลังใจ และต้องมีทักษะทางวิชาการ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาครู ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในด้านการจัดการเรียนหรือการปฏิบัติงาน และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน จัดการประชุมในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) โดยกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะการมีภาวะผู้นำและรู้บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานจะส่งเสริมให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรดิษฐ์ หอมทอง (2561) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามนั้นมี การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้นำอย่างเหมาะสม การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้ตามอย่างเหมาะสม การให้ความเคารพในการตัดสินใจของกลุ่ม และการตัดสินใจของผู้นำ และการรักษาบทบาทอย่างมั่นคง ในการปฏิบัติงานและการบริหารความขัดแย้ง

6.2.5 ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก สถานศึกษาควรกำหนดให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตลอดจนลงมิตร่วมกันในการประชุม จัดการอบรม สัมมนา หรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมการสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในโอกาสพิเศษหรือเมื่อมีโอกาส ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ให้ความสำคัญ ยอมรับ เข้าใจ และเห็นใจเพื่อนสมาชิกในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติในความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเปิดเผยมิตรปฏิบัติงานอย่างไม่มีอคติต่อกัน ประพฤติปฏิบัติตนต่อสมาชิกด้วยความสุจริตใจ ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนสมาชิก สมาชิกฝ่ายบริหารมีความไว้วางใจสมาชิกครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระทั้งด้านความคิดและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของสมาชิก ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีช่องทางประกาศหรือประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน กำหนดวิธีการสร้างขวัญกำลังใจของคณะดำเนินงานสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก ทั้งนี้การไว้วางใจกันของสมาชิกที่ดีจะส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยมิตร เกิดความสุขในการทำงานระหว่างสมาชิก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็น

ทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่าตัวชี้วัดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ คณะครูในโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง คณะครูในโรงเรียนมีความผูกพันกัน คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนครูอย่างจริงจัง คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 การนำแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ไปใช้ ต้องคำนึงถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นตลอดจนบริบทและปัจจัยต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีลักษณะเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ควรศึกษาแนวทางให้เกิดความชัดเจน ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้สมดุล สร้างความไว้วางใจในสถานศึกษา ซึ่งอาจต้องบูรณาการแนวทางการร่วมกับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของสมาชิกทั้งสถานศึกษา

7.2.2 แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ในการนำไปใช้ต้องมีการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามแนวทางในระยะยาว สถานศึกษาต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างสมาชิก กำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้แนวทางและปรับประยุกต์ให้สอดคล้องต่อแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาและพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางที่สอดคล้องต่อความต้องการของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

7.3.2 ควรศึกษาและพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ในยุค 4.0 หรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษารูปแบบออนไลน์ หรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

7.3.3 ควรศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวางกรอบหรือกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาระยะสั้น

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ตซินดิเคท จำกัด.
- จิตติมา วรณศรี. (2552). คุณภาพการศึกษากับสมรรถนะของครูที่พึงประสงค์. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 32(1). 1-5.
- ฉลาด ปัสสาสัย. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิตติยา รัตน์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประหยัด ชำนาญ. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). **ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรตนย์ หอมทอง. (2561). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.