

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ธัญพร จันทชารี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ธัญพร จันทชารี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEED ASSESSMENT AND GUIDELINES FOR DEVELOPING TEACHERS' TEAMWORK IN THE DISRUPTION ERA AT SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

By

TANYAPON JANTACHAREE

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

The Master of Education Degree in Educational Administration

at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ธัญพร จันทชารี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา) กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ	
(ดร.ปัทมา จันทพันธ์) ผู้ทรงคุณวุฒิ	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม นางคำปิ่น ทีสุกะ และนางปาริชาติ ราญมีชัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทุกท่าน ผู้บริหารสถานศึกษา นายวิญญู คำหา นายวราวิทย์ คะษาวงค์ นางสาวพิชญภัค สมปัญญา ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสังกัดทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

สำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายธันวา จันทชารี สามี รวมถึงสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน ดูแล และให้กำลังใจในทุก ๆ ด้านตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

ธัญพร จันทชารี

ชื่อเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้วิจัย ธัญพร จันทชารี

กรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา

ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปีที่พิมพ์ 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ศึกษาความต้องการจำเป็นและหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยมี 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 465 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยด้านสภาพ ปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก 0.702 – 0.945 ค่าความเชื่อมั่น 0.986 และด้านสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนก 0.724 – 0.932 ค่าความเชื่อมั่น 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน โดยไปศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันในโรงเรียนสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน โดยการศึกษาเอกสาร สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สภาพที่พึงประสงค์ การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน รายด้าน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 2) การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

5. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ควรกำหนดโครงสร้างการทำงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นระบบ 2) การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประสานเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ 3) ด้านการการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมโดยกำหนดค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนา ยุคพลิกผัน

TITLE Need Assessment and Guidelines for Developing Teachers' Teamwork in the Disruption Era at Schools under Nakhon Phanom Primary Education Service Area Office 2

AUTHOR Tanyapon Jantacharee

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai

Dr. Rapeepan Roypila

DEGREE M.Ed. (Educational Administration)

INSTITUTION Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2026

ABSTRACT

This research aimed to examine and compare the current and desired conditions, to assess needs, and to propose guidelines for developing teamwork in the era of disruption among teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The research was conducted in two phases. Phase 1 focused on assessing the needs for developing teachers' teamwork in the disruption era. The sample consisted of 465 participants, including school administrators and teachers. The research instrument was a rating scale questionnaire. For the current condition, the discriminative power was ranged from 0.702 to 0.945, with the reliability coefficient of 0.986, while for the desired condition, ranging from 0.724 to 0.932, with the reliability coefficient of 0.985. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index. Phase 2 aimed to establish guidelines for developing teachers' teamwork in the disruption era by examining three schools recognized as best–practice models in applying teamwork approaches to school management. Data were collected through document analysis, observation, and interviews, and were then analyzed using content analysis.

The findings revealed that:

1. The current and desired conditions on teamwork in the disruption era among teachers showed that both were at the highest level.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. The current condition on teamwork in the disruption era among teachers showed no significant differences overall, when classified by positions and work experience. However, when classified by school sizes, a statistically significant difference was found overall at the 0.01 level.

3. For the desired condition, teamwork in disruption era among teachers with different work experience and positions showed no significant differences overall. However, when classified by school sizes, statistically significant differences were found both overall at the 0.01 level.

4. The Priority Needs Index (PNI modified) for teachers' teamwork in the disruption era indicated that the top three priority dimensions were: 1) the establishment of clearly defined roles in the workplace, 2) network coordination through the utilization of digital technologies, and 3) the cultivation of workplace culture.

5. The guidelines for developing teamwork in the disruption era among teachers comprised three dimensions: 1) The establishment of clearly defined roles in the workplace by formulating a systematic work structure and clearly assigned responsibilities for personnel, 2) Network coordination through the use of digital technologies as the primary tool for facilitating collaborative networks within and across educational institutions, and 3) The cultivation of workplace culture that fosters teamwork culture through clearly defining shared values and common goals.

Keywords: Teamwork, Development Guidelines, Disruption Era

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
คำถามของการวิจัย 7
ความมุ่งหมายของการวิจัย 7
สมมติฐานของการวิจัย 8
ความสำคัญของการวิจัย 8
ขอบเขตของการวิจัย 9
กรอบแนวคิดของการวิจัย 12
นิยามศัพท์เฉพาะ 13

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 19
ยุคพลิกผัน 20
ความหมายของยุคพลิกผัน 20
แนวคิดเกี่ยวกับยุคพลิกผัน 22
ความท้าทายในยุคพลิกผัน 28
การปรับตัวในยุคพลิกผัน 30
การทำงานเป็นทีมของครู 34
ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู 34
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู 35
หลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน 37
องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู 41
องค์ประกอบการทำงานของครูในยุคพลิกผัน 59
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น 73
ความหมายของความต้องการจำเป็น 73
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 75
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น 77

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น 78
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น 80
เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ 83
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 86
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 96
งานวิจัยในประเทศ 96
งานวิจัยต่างประเทศ 100

3 วิธีดำเนินการวิจัย 103
ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการ
ทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 104
ประชากร 104
กลุ่มตัวอย่าง 104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 111
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 113
การเก็บรวบรวมข้อมูล 116
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 117
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 118
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 119
การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศการทำงานเป็นทีม
และการใช้เทคโนโลยี 119
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 120
การวิเคราะห์ข้อมูล 120

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	122
	ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล	122
	การวิเคราะห์ข้อมูล	123
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	124
	ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นแลแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	124
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	160
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	183
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	183
	สมมติฐานของการวิจัย	184
	วิธีดำเนินการวิจัย	184
	สรุปผลการวิจัย.....	186
	อภิปรายผลการวิจัย.....	189
	ข้อเสนอแนะ.....	197
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	197
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	198

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม..... 199

ภาคผนวก 209

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 211

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 233

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 255

ภาคผนวก ง ค่าดัชนีสอดคล้อง IOC 275

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .. 283

ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป..... 289

ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา..... 305

ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย 311

ประวัติย่อของผู้วิจัย 321

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 26

2 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 50

3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 58

4 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 60

5 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 106

6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 46 โรงเรียน 106

7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน 109

8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน 111

9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 125

10 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันโดยรวม 126

11 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 128

12 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน 129

13 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 131

14 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 133

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

15 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 134
16 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 136
17 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 138
18 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 140
19 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน 141
20 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน รายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) 142
21 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน 143
22 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 144
23 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) 146
24 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 147
25 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ในภาพรวม 148

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

26 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 149
27 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน 151
28 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 153
29 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 155
30 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 156
31 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 158
32 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ในภาพรวม 160
33 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจน ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 175
35 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานทั้ง 3 โรงเรียนในการนำ การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 177
36 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 3 โรงเรียนในการนำ การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 179
37 ค่าเฉลี่ยความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 277
38 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 285

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการวิจัย 13

2 แนวทางการรับมือ VUCA World 32

3 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น 81

4 สัมภาษณ์ นางสาวพิชญภัค สมปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเพียง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2568 313

5 สัมภาษณ์ นางสาวอรอนงค์ ภาษาดี ครูโรงเรียนบ้านนาเพียง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2568 313

6 สัมภาษณ์ นางสาวนัฐธิชา สระฏัน ครูโรงเรียนบ้านนาเพียง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2568 314

7 สังเกตโรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 314

8 สัมภาษณ์ นายวิญญ คำหา ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568 315

9 สัมภาษณ์ นายปรีชา อ้อยรักษา รองผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568 315

10 สัมภาษณ์ นายอดิศร มิ่งวงศ์ธรรม รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568 316

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ **หน้า**

11 สัมภาษณ์ นางสาวเล็ก โกษาแสง ครูโรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568 316
12 สังเกตโรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 317
13 สัมภาษณ์ นายวราวิทย์ คะหาวงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2568 317
14 สัมภาษณ์ นางสาวปาริชาติ ราญมีชัย ครูโรงเรียนบ้านหาดแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2568 318
15 สัมภาษณ์ นางสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครูโรงเรียนบ้านหาดแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2568 318
16 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านหาแพง (หาดแพงวิทยา) โดยมี นายวราวิทย์ คะษาวงค์ เป็นอำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 319
17 สังเกตโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 319

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุคพลิกผัน (Disruption) เป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยมีการแทนที่รูปแบบการดำเนินงานเดิมด้วยรูปแบบการดำเนินงานใหม่ (New Business Model) ซึ่งเข้ามาแทนที่ธุรกิจดั้งเดิม (Incumbent Business) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2562) โดยจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากเทคโนโลยีพลิกผัน (Disruptive Technology) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันและจริงจังจากเทคโนโลยีใหม่ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าเดิม ส่งผลให้เกิดการสร้างตลาดใหม่และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ ผ่านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ ส่งผลให้วัฏจักรของอาชีพมีอายุสั้นลงหรืออาจมีอายุไม่เกิน 15 ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้สร้างผลกระทบในวงกว้างต่อภาคธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว, 2564) สำหรับผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจัดการศึกษา นับว่ามีความท้าทายและน่ากังวลมากยิ่งขึ้น เนื่องจากส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้เรียน ห้องเรียน ครูผู้สอน ตลอดจนกระบวนการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาแบบเดิมที่มุ่งเน้นไปที่การประกอบอาชีพ เช่น การเรียนในสาขาแพทยศาสตร์เพื่อประกอบอาชีพแพทย์โดยเฉพาะ

Disruption เป็นภาวะของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและพลิกผันอย่างรวดเร็ว ซึ่งได้กลายเป็นสภาวะปกติใหม่ (New Normal) ที่ผู้คนในสังคมจำเป็นต้องแสวงหาเทคนิค วิธีการ หรือเครื่องมือในการดำรงอยู่ร่วมกับ Disruption ให้ได้ เพื่อให้สามารถตามทันหรือนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไปสู่โอกาสใหม่ ๆ ได้ โดยต้องสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคโนโลยีซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจอย่างคาดการณ์ได้ยากสำหรับภาคการศึกษาในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคพลิกผันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางรากฐานการศึกษาให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ของโลก เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถรับมือและปรับตัวต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Namprom, 2019)

กระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันบนเวทีโลก โดยได้กำหนดแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมให้ประชากรวัยเรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีและทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประสบความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 18) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารและการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 23)

ครูถือเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายระดับชาติได้อย่างสูงสุด ทั้งนี้การจัดการศึกษาไม่อาจดำเนินการโดยลำพังเพียงผู้เดียว หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ซึ่งในปัจจุบันทุกหน่วยงานให้ความสำคัญต่อผู้บริหารที่มีพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิผล และมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแทนที่จะพึ่งพิงเพียงความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลเพียงคนเดียว ทั้งนี้ เพราะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน สอดคล้องกับที่พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยสมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับร่วมกัน วางแผนและปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งกระบวนการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะเป็นกระบวนการบริหารที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งผลดีต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารและการทำงานเป็นทีมของครูจึงถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้สมาชิกในทีมเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อการทำงาน โดยพฤติกรรมการบริหารที่ผู้บริหารแสดงออกย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู เนื่องจากการทำงานเป็นทีมถือเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันในกลุ่มสมาชิกจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกมีความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดการสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยต่าง ๆ คอยเกื้อหนุน อาทิ ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นความแตกต่างของบุคคล เช่น ความชำนาญและประสบการณ์การทำงานของสมาชิกแต่ละคน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม เช่น การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกัน และการร่วมมือกันของสมาชิกในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม เช่น ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ การมอบหมายงานที่ชัดเจน ตลอดจนสภาพบรรยากาศภายในทีมงาน ในด้านการบริหาร ผู้นำของทีมงานในทุกระดับจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม เพื่อให้เกิดการยอมรับการสนับสนุน และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร (กมลนิตย์ วิลัยแลง, 2559, หน้า 1) ดังนั้น การพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากล จึงจำเป็นต้องมีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเตรียมความพร้อมให้ประชากรวัยเรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ด้วยการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีผู้ใดสามารถปฏิบัติงานขนาดใหญ่ให้สำเร็จลุล่วงได้เพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนหนึ่ง ซึ่งลักษณะการทำงานเช่นนี้เรียกว่า Teamwork หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้รูปแบบการทำงานเดียวกัน มีการปรึกษาหารือและประสานงานอย่างเป็นระบบ สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในระบบการทำงานร่วมกัน สามารถร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและทำให้บุคลากรมีความสุข

ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ขณะที่ในมิติการบริหาร ผู้นำทีมงานต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ส่งเสริมการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร (ไพศาล วรคำ, 2561, หน้า 1) การทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่หลายองค์กรพยายามสร้างขึ้นผ่านการลงทุนด้านการฝึกอบรมและจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการจัดสรรงบประมาณ เวลา และกำลังคนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมถือเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกันของบุคลากร เนื่องจากความรู้และความสามารถของบุคลากรแต่ละคนย่อมมีขีดจำกัดและแตกต่างกันในด้านศักยภาพและสมรรถนะการทำงาน ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน ทั้งนี้ หากองค์กรใดที่บุคลากรร่วมแรงร่วมใจใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และประสานงานกันอย่างสอดคล้ององค์กรนั้นก็จะมีความพร้อมและความมั่นใจในการเผชิญกับความท้าทายของโลกและการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, หน้า 21) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงถือเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption Era) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยี นวัตกรรม และการแข่งขันมีความรวดเร็วและรุนแรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับตัวของหน่วยงานและสถาบันการศึกษา ทั้งในด้านการปรับวิสัยทัศน์ (New Education Model) การสร้างยุทธศาสตร์ใหม่ (New Learning Experience) และการเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน เช่น การสร้างการเรียนรู้เพื่ออาชีพ การสร้างประสบการณ์ด้านการวิจัย และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หุ่นยนต์ (Robot) การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) วิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อนำมาพัฒนา ชี้นำแนวทางและมองไปข้างหน้า (ยืน ภู่วรวรรณ, 2562, ออนไลน์) ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องเผชิญกับความท้าทายของยุคพลิกผัน โดยเฉพาะประเด็นของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งอาจเป็นกุญแจสำคัญของกระแสการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา

จึงต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาทั้งในมิติภายในและภายนอกให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนากระบวนการทำงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งพัฒนาคุณภาพระบบการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนพัฒนาคุณภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และตลาดแรงงานสมัยใหม่ อีกทั้งยังต้องนำชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาและสถานศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถใช้ประโยชน์และพัฒนาระบบการศึกษาได้ตามบทบาทและความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล (อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ, 2567, หน้า 1) ดังนั้น จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 นับตั้งแต่การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา และเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารจัดการหลักสูตรและพัฒนาสถานศึกษาให้รองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างครอบคลุม ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถเผชิญกับความท้าทายและใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง การรับรู้และรับมือกับภัยคุกคาม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และสามารถสื่อสาร วิเคราะห์ แยกแยะ ประยุกต์และแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมลวรรณ จันทร, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2564, หน้า 1002) ด้วยการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ยุคแห่งความผันผวน (VUCA World) การพัฒนาการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีความพร้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องเปิดใจและมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะยอมรับต่อความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น บุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีทักษะการดำเนินชีวิตหรือศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว ทักษะในการสร้างสรรค์และเลี้ยงชีพด้วยตนเอง รวมถึงปฏิบัติงานตามพันธกิจ

และความรับผิดชอบของแต่ละองค์กรโดยมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ องค์กรต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยต้องมีการวางแผนล่วงหน้าและเตรียมกลยุทธ์สำรอง เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่อาจไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า บุคลากรจึงต้องมีความคล่องตัวและมีภูมิคุ้มกันเพียงพอที่จะเผชิญกับสถานการณ์ในยุค Disruption Era ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชราภรณ์ ดวงชื่น, 2561, หน้า 450) ทั้งนี้ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศและพัฒนาคน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด (Disruptive Technology) ที่ส่งผลต่อภาคธุรกิจด้วยการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาทดแทนกำลังคน ทำให้รูปแบบการทำงานและระบบการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความผันผวนสำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัย จำนวนประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ความผันผวนเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องยกระดับทักษะกำลังคนให้สามารถทำงานได้อย่างมีผลิตภาพสูง และสร้างโอกาสในการเข้าถึงอาชีพรูปแบบใหม่ให้กับแรงงานที่ได้รับผลกระทบ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องยกระดับการศึกษาและปรับเปลี่ยนกำลังคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วิษณุ เครืองาม, 2564, หน้า 8) ตลอดจนสามารถรับมือกับความผันผวนที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อยู่ในระดับใด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีลำดับเป็นอย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูอยู่ในระดับใด

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน ส่งเสริมการ บริหารงานด้านบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาต่อไป

3. ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาความต้องการจำเป็นของพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1.1 การทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 10); ณัฏฐริดา บุ้งทอง (2561, หน้า 11); รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 5); รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8); เอมอร บุญพิโย (2560, หน้า 9); ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 18); สุภาพร กำภู ณ อยุธยา (2561, หน้า 297); เอกพจน์ เข็มปัญญา (2562, หน้า 263); ณัชชามน เปรมปลื้ม (2563, หน้า 25); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 22); ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2564, หน้า 34); Roming (1996); Dubrin (2001) สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1.1 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

1.1.3 การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

1.1.4 การมีเป้าหมายร่วมกัน

1.1.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

1.1.6 การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,996 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 1,815 คน จาก ทั้งหมด 181 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2567 โดยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การเปิดตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561, หน้า 62) จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 465 คน จาก 94 โรงเรียน โดยได้ทำการจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 372 คน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 181 โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – Proportional Random Sampling) โดยคิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนขนาดใหญ่ได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 โรงเรียน โดยได้จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 46 โรงเรียน จากทั้งหมด จำนวน 94 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน จากทั้งหมด จำนวน 82 โรงเรียน และโรงเรียนใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน จากทั้งหมด จำนวน 5 โรงเรียน

2.2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้ทำการใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จึงได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพของประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,996 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 181 คน และกลุ่มครู จำนวน 1,815 คน

ขั้นตอนที่ 2 ได้จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเลือก โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยได้ใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น จำนวน 93 คน

ขั้นตอนที่ 3 ดังนั้นจึงเหลือครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างอีก จำนวน 372 คน แบ่งเป็นตามขนาดโรงเรียนดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมี จำนวน 46 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครูแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน

โรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีอยู่ จำนวน 42 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครู โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน ได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีอยู่ จำนวน 5 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครู โดยได้ใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน ได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 372 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2. ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู ประกอบด้วย

3.2.1.1 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.1.2 การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

3.2.1.3 การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

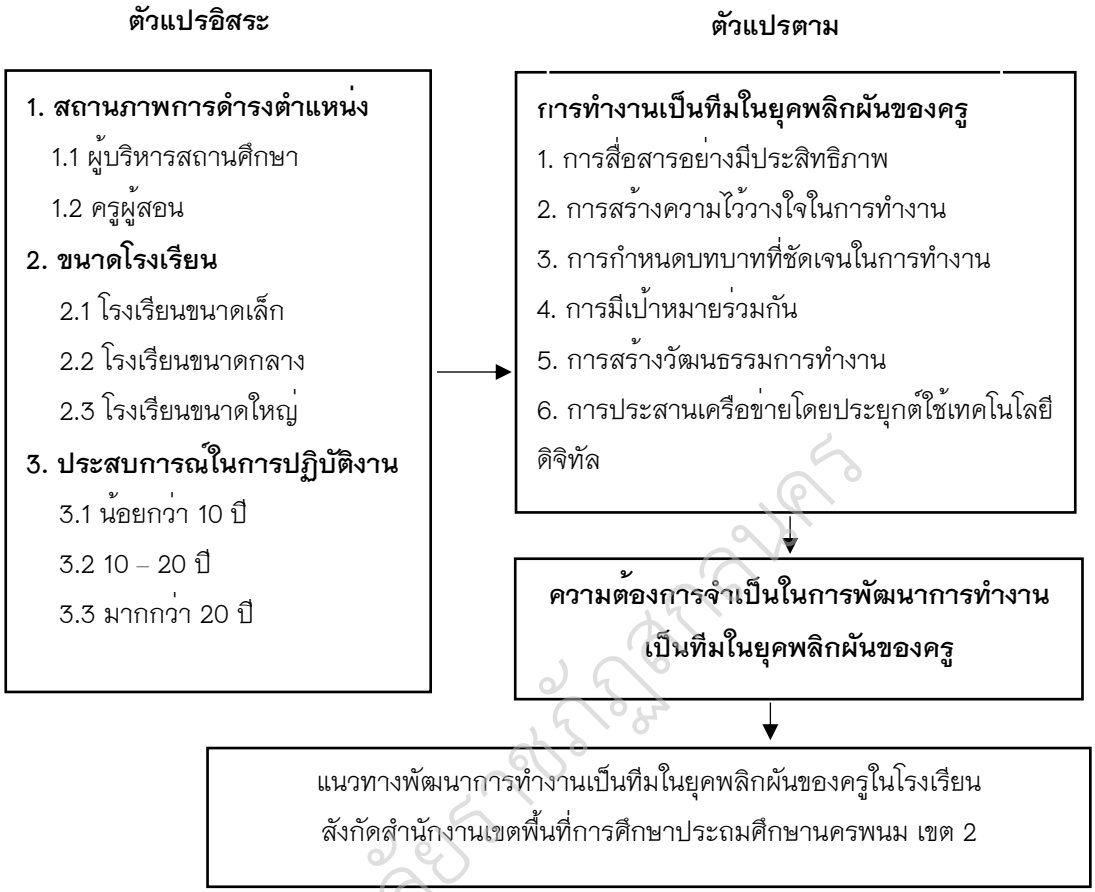
3.2.1.4 การมีเป้าหมายร่วมกัน

3.2.1.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

3.2.1.6 การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากผลการวิจัยเกี่ยวกับจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการทำงานเป็นทีม ได้แก่ อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 10); ณัฏฐริดา บุ้งทอง (2561, หน้า 11); รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 5); รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8); เอมอร บุญพิโย (2560, หน้า 9); ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 18); สุภาพร กำภู ณ อยุธยา (2561, หน้า 297); เอกพจน์ เข็มปัญญา (2562, หน้า 263); ณัชชามน เปรมปลื้ม (2563, หน้า 25); ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 22); ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2564, หน้า 34); Roming (1996); Dubrin (2001) จึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ยุคพลิกผัน หรือ Disruption หมายถึง ช่วงเวลาที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว U คือ Uncertainty หมายถึง ความไม่แน่นอน ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ C คือ Complexity หมายถึง ความซับซ้อน มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และ A คือ Ambiguity หมายถึงความคลุมเครือขาดความชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน หมายถึง การที่ครูร่วมมือกันอย่างมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมเดียวกัน โดยมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในบริบทการศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยีและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งการเสริมสร้างพลังบวกและการแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและผู้เรียนอย่างยั่งยืนในยุคพลิกผัน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพหมายถึง การติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีมที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจ

2.2 การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนได้รับทราบว่าตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน ได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่ามั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การตัดสินใจที่มีการใช้เหตุผลอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์มีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับการตัดสินใจ มีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและตรงไปตรงมา

2.4 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การรับรู้การเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มุ่งให้สมาชิกทุกคนในทีมมีสวนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม

2.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ

2.6 การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนมีการติดต่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likent'5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สภาพ หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู ตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและหยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ 2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงานบนความแตกต่างและหลากหลาย 3) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานที่ไม่ยึดติดกับเป้าหมายเดิม 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทายและ 6) การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.2 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูตามกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและหยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ 2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงานบนความแตกต่างและหลากหลาย 3) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานที่ไม่ยึดติดกับเป้าหมายเดิม 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทายและ 6) การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่ต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาให้เป็นระบบ ในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา

5. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง การดำรงตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน จนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่บรรจุแต่น้อยกว่า 10 ปี

6.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาตั้งแต่ 10 ถึง 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน จำนวน 121 – 499 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 500 คน ขึ้นไป

8. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นจัดอยู่ใน 3 ลำดับ แรก ผู้วิจัยจะนำด้านนั้น ๆ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาจากโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Pracetice) ในด้านการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 1) โรงเรียนบ้านนาเพียง 2) โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา และ 3) โรงเรียนราษฎร์สามัคคี แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ยุคพลิกผัน
    1.1 ความหมายของยุคพลิกผัน
    1.2 แนวคิดเกี่ยวกับยุคพลิกผัน
    1.3 ความท้าทายในยุคโลกพลิกผัน
    1.4 การปรับตัวในยุคโลกพลิกผัน
2. การทำงานเป็นทีมของครู
    2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู
    2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู
    2.3 หลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
    2.4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู
    2.5 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
    3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
    3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
    3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
    3.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
    3.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
    3.6 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยุคพลิกผัน

1. ความหมายของยุคพลิกผัน

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของยุคโลกผันผวนไว้หลากหลาย ดังนี้

โชติกา ใจทิพย์ (2561, หน้า 135) ได้สรุปหนังสือ Managing in a VUCA World ในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับ VUCA ไว้ว่า V คือ Volatility หมายถึง ความเปลี่ยนแปลง ความผันผวนที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและบ่อยครั้งกว่าในอดีต U คือ Uncertainty หมายถึง ความไม่แน่นอน หรือภาวะที่ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ C คือ Complexity หมายถึง ความซับซ้อนหรือภาวะที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และ A คือ Ambiguity หมายถึง ความคลุมเครือ หรือการขาดความชัดเจนของเหตุการณ์นั้น ๆ จึงอาจนำไปสู่ปัญหาในการทำความเข้าใจในความเสี่ยงและโอกาสต่าง ๆ ก่อนที่ความเสี่ยงและโอกาสเหล่านั้นจะส่งผลเสีย

ทศพาณี ทศิธร (2562, หน้า 27 – 28) ได้ให้ความหมาย โลก VUCA หมายถึง สถานการณ์ความไม่แน่นอน ซับซ้อน เห็นได้ชัดในสถานการณ์โลกปัจจุบัน คำว่า วูกา (VUCA) คือคำที่ใช้อธิบายโลกและสังคมที่มีความไม่แน่นอนทุกด้าน สาเหตุใหญ่เกิดจากการเติบโตของเทคโนโลยีที่ส่วนหนึ่งส่งผลให้มีการแข่งขันกันสูง มีความแตกต่างกันสูง มีการได้เปรียบเสียเปรียบกันในเกือบทุกส่วนของโลกซึ่งมาจากคำ 4 คำ คือ
1) V Volatility การเปลี่ยนแปลงง่าย หรือเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสิ่งต่าง ๆ
2) U Uncertainty การที่ไม่มีอะไร หรือสภาพการณ์อะไรที่คงที่ตายตัวแน่นอน
3) C – Complexity ความซับซ้อน สับสน วุ่นวายของสังคมรอบตัวเรา 4) A – Ambiguity ความคลุมเครือ กำกวม ไม่ชัดเจนของเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ในสภาพแวดล้อม

นรรัชต์ ฝันเชียร (2562, ออนไลน์) ได้ให้ความหมาย VUCA World หมายถึง ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อม

ทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ คือ กระแสของการหลอมรวมสังคมขึ้นเป็นสังคมเดียวเชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี คือ กระแสของการที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดด ทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นบนโลกอย่างมากมายและทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน คือ กระแสแห่งทุนนิยมการเติบโตของทุน นิยมแบบธุรกรรมการเงิน ที่ธุรกิจภาคการเงินมีบทบาทและสัดส่วนสูงขึ้นในระบบเศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดจากนวัตกรรมทางการเงินที่แปลงทรัพย์สินต่าง ๆ เป็นเงินทุน

วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 1) ได้ให้ความหมาย ยุค VUCA หมายถึง เป็นโลกที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ VUCA หมายถึง 1) Volatility คือความผันผวนสูง เปลี่ยนแปลงฉับพลันรวดเร็วมาจาก Disruptive เทคโนโลยี 2) อย่างรวดเร็ว Uncertainty เป็นสภาวะที่มีความไม่แน่นอน ทำให้ขาดความชัดเจนยากต่อการตัดสินใจ 3) Complexity ความซับซ้อนที่จะทวีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การเชื่อมต่อทาง Internet IOT ทำให้ดูเหมือนโลกเล็กลง และ 4) Ambiguity ความคลุมเครือที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

Giles (2018, online) ได้ให้ความหมาย ยุคโลก VUCA ซึ่ง VUCA เป็นคำย่อของความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน และความคลุมเครือ เดิมเป็นคำที่กองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ในสงครามที่อัฟกานิสถานและอิรักที่สับสนและผันผวน แต่ตอนนี้ถูกนำมาใช้อธิบายโลกปัจจุบันที่มีแต่ความสับสนและผันผวนราวกับอยู่ในสงคราม และสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป ยุคพลิกผันหรือ VUCA World หมายถึง V คือ Volatility หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว U คือ Uncertainty หมายถึง ความไม่แน่นอน ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ C คือ Complexity หมายถึง ความซับซ้อน มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และ A คือ Ambiguity หมายถึง ความคลุมเครือขาดความชัดเจน

2. แนวคิดเกี่ยวกับยุคพลิกผัน

McKinsey Global Institute (2008, p.12) อ้างถึงใน สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 43 – 45) ได้ทำการประมวลไว้ 12 เทคโนโลยี ได้แก่

1. Mobile internet เทคโนโลยีการเชื่อมต่อแบบไร้สายด้วยความเร็วสูงและมีราคาค่าบริการที่ถูก

2. Automation of Knowledge Work ผ่าน software การคิดวิเคราะห์องค์ความรู้อย่างชาญฉลาด และสามารถคิดวิเคราะห์ได้ด้วยตนเอง

3. Internet of Things (IoT) โดยมี sensor ในอุปกรณ์ที่สามารถตรวจวัดและสั่งการจากระยะไกลได้

4. Advanced Robotics เป็นหุ่นยนต์ที่สามารถสั่งการผ่านระยะไกล

5. Cloud Technology ที่มีทั้งการเก็บข้อมูล และการคำนวณที่จะช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กแข่งขันกับขนาดใหญ่ได้โดยไม่ต้องลงทุนด้านคอมพิวเตอร์สูง

6. Autonomous Vehicles ที่มีทั้งรถยนต์ขับขี่ด้วยตัวเองเพื่อลดอุบัติเหตุ และ drone ที่ทงานเชื่อมโยงอัตโนมัติ กับ IoT

7. Next – generation genomics ส่งผลให้เกิดการแพทย์แม่นยำหรือ Precision Medicine ที่ส่งผลให้การรักษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ยืดอายุขัยของมนุษย์ได้

8. Next – generation storage เทคโนโลยีด้านพลังงานไฟฟ้าและ Battery เพื่อนำไปใช้ในการขับเคลื่อนรถยนต์ที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น

9. 3D Printing เทคโนโลยีเครื่องพิมพ์ 3 มิติ ที่สามารถมาใช้ในงานอุตสาหกรรมและทางการแพทย์

10. Advanced materials การผลิตวัสดุใหม่ ๆ เช่น วัสดุที่ทำความสะอาดตัวเองกลับสู่สภาพเดิมเสมอมีความแข็งแรงและเบาเป็นพิเศษ หรือเป็นสารตัวนำไฟฟ้า

11. Advanced Oil and Gas Exploration and Recovery เทคโนโลยีที่ทำให้การขุดน้ำมันและก๊าซมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

12. Renewable Electricity เทคโนโลยีการผลิตไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ชัชวาล โอสถานนท์ (2563, หน้า 18) สำหรับนวัตกรรมที่เป็นตัวสร้างความพลิกผันในทางการศึกษา อาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ ดังนี้คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. Mobile Learning คือศักยภาพในการเรียนรู้ผ่านแอพพลิเคชั่นบนโทรศัพท์มือถือ หรือแทปเล็ต การเรียนโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน หรือห้องบรรยายใด ๆ จัดเป็นการพลิกผันที่ส่งผลในวงกว้าง ลดความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษา แต่ก็สร้างความเหลื่อมล้ำหากด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ หรืออยู่ในภูมิประเทศที่ไม่มีบริการ Internet หรือ Wi – Fi

2. Analytics Technologies เทคโนโลยีในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นพื้นฐานใหญ่ที่จะสร้างความเข้มแข็ง ในการที่จะปรับตัวให้สู้กับการพลิกผันได้ เพราะเทคโนโลยีเรื่องการคิดวิเคราะห์จะช่วยทำให้ทุ่นเวลาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของข้อมูล

3. Mixed Reality คือการผสานคุณ สมบัติปกติของมนุษย์โดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ทั้งในฐานะที่ทำตามสั่งเพื่อช่วยเสริมความต้องการของมนุษย์ ช่วยเสริมแบบอัตโนมัติ (Automation) คือทำแทนในสิ่งที่มนุษย์ไม่ต้องทำอีกแล้ว และสุดท้ายเป็นการช่วยเสริมแบบ Autonomous AI คือไม่ต้องใช้มนุษย์ทำหน้าที่นั้นอีกต่อไป

4. Artificial Intelligence (AI) คือปัญญาประดิษฐ์รูปแบบต่าง ๆ ที่จะมาแข่งกับคน ซึ่งมีทั้งบวกและลบเพียงแต่มนุษย์จะต้องใช้ประโยชน์ AI ให้ได้ ไม่อาจปฏิเสธการพลิกผันข้อนี้ต้องอยู่เหนือ AI ให้ได้ ต้องปรับตัว

5. Blockchain Technology คือเทคโนโลยีว่าด้วยระบบการเก็บข้อมูลซึ่งไม่มีตัวกลาง ข้อมูลที่ได้รับการปกป้องจะถูกแชร์และจัดเก็บเป็นสำเนาไว้ในเครื่องของทุกคนที่ใช้ฐานข้อมูลเดียวกันเสมือนห่วงโซ่ โดยทุกคนจะรับทราบร่วมกัน ว่าใครเป็นเจ้าของและมีสิทธิในข้อมูลตัวจริง

6. Virtual Assistants เทคโนโลยีผู้ช่วยเสมือน ในอนาคตมนุษย์ที่เป็นหัวหน้างานอาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องมีผู้ช่วยหรือเลขานุการอีกต่อไป เพราะเทคโนโลยี VA จะเข้ามาทำหน้าที่แทน VA จะสามารถให้ข้อมูลได้อย่างกว้างขวางเที่ยงตรงและเป็นกลาง ปราศจากจินตนาการหรืออารมณ์ร่วมต่าง ๆ รวมทั้ง VA ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงหรือทับซ้อนต่อการตัดสินใจบนข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นแต่อย่างใดทั้งสิ้น

Disruptive Tech Trends of 2021 Priya Dialani (2020, pp. 23 – 24) กล่าวว่า VUCA World ความท้ายต้องมีทักษะ ดังนี้

1. 5G Will Go Mainstream การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ 5G ทั้งหมดนั้นจะกลายเป็นจริงในปี 2564 สำหรับการเชื่อมต่อที่เชื่อถือได้และรวดเร็วเกิดขึ้นจริงแล้วใน 2 – 3 เดือนที่ผ่านมา เมื่อการทำงานร่วมกันทางดิจิทัล การสื่อสารโทรคมนาคม

และการประชุมทางวิดีโอกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เราจำเป็นต้องหาแนวทางในการเพิ่มความเร็ว สำหรับสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้ชัดเจนเพียงพอสำหรับบริษัทโทรคมนาคมว่า 5G เป็นแนวทางที่ดีที่สุด การจัดเรียงนวัตกรรมนี้จะมีความสำคัญสำหรับเครื่องมือต่าง ๆ เช่น IoT ประมาณ 51% ขององค์กรที่ใช้ IoT ได้สังเกตเห็นข้อมูลเชิงลึกที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความต้องการ แนวทางปฏิบัติ และความโน้มเอียงของลูกค้ามูลค่าของ 5G ด้วยวิธีนี้จะพุ่งสูงขึ้นในปี 2564

2. Growing Demand for Ethical AI ก่อนหน้านี้บริษัทที่ใช้ AI และความก้าวหน้าของแมชชีนเลิร์นนิงอื่น ๆ ไม่ได้เปิดเผยถึงผลกระทบทางจริยธรรมเพียงเล็กน้อยอย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน นักวิเคราะห์และผู้บริโภคต่าง ๆ ที่อิงตามมูลค่าต่าง ก็คาดหวังว่าองค์กรต่าง ๆ ควรเปิดรับ AI อย่างมีความรับผิดชอบในปีต่อ ๆ ไป บริษัทต่าง ๆ จะตัดสินใจที่จะทำงานร่วมกับพันธมิตรที่มุ่งเน้นด้านจริยธรรมของข้อมูล และใช้แนวทางปฏิบัติในการจัดการข้อมูลที่สะท้อนถึงค่านิยมของตนเองและค่านิยมของลูกค้า

3. Integration of AR Glasses Augment Reality (AR) คือ การนำเทคโนโลยีมาผสานระหว่างโลกแห่งความเป็นจริงและความเสมือนจริงเข้าด้วยกัน ด้วยการใช้ระบบซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ Trend Force คาดการณ์ว่า Augment Reality (AR) จะก้าวไปสู่การออกแบบที่เชื่อมต่อกับสมาร์ทโฟนในปี 2021 โดยที่สมาร์ทโฟนจะเข้ามาเป็นแพลตฟอร์มคอมพิวเตอร์สำหรับ AR การเคลื่อนไหวดังกล่าวจะช่วยลดต้นทุนได้อย่างมาก นอกจากนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมเครือข่าย 5G ได้รับการพัฒนามากขึ้นในปี 2564 การพัฒนาของสมาร์ทโฟน 5G และ AR จะช่วยให้อุปกรณ์รุ่นหลังสามารถเรียกใช้แอปพลิเคชัน AR ได้ง่ายขึ้น

4. Reevaluation of Automation Roadmaps กลายแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า ทำให้บริษัทต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน ไปสู่กระบวนการทำงานอัตโนมัติมากขึ้น ทำให้เกิดความแข็งแกร่งของธุรกิจอย่างรวดเร็ว ระบบอัตโนมัติอัจฉริยะจะเป็นตัวแทนของการผสมผสานของกระบวนการอัตโนมัติของหุ่นยนต์และดิจิทัลด้วย AI เชิงปฏิบัติความก้าวหน้าเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ ขยายการดำเนินงาน ให้มีความชำนาญและแข็งแกร่งมากขึ้น

5. Customer Data Platforms (CDP) ในช่วงหลายเดือนที่ผ่านมาเราได้เห็นการเพิ่มขึ้นของแพลตฟอร์มข้อมูลลูกค้า (CDP) ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะรวบรวมข้อมูลที่กระจัดกระจายจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณจะต้องมีการดำเนินการที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีและสะดวกสบาย

6. Driver Monitoring Systems (DMS) เทคโนโลยีด้านความปลอดภัยของยานยนต์กำลังเปลี่ยนจากการใช้งานภายนอกรถไปยังในรถยนต์ และปัจจุบันนวัตกรรมการตรวจจับกำลังรวมการตรวจสอบสถานะของคนขับเข้ากับการอ่านค่าสภาพแวดล้อมภายนอก ในขณะเดียวกัน การผสานรวม AI ในยานยนต์กำลังกลายเป็นตัวแทนเสริมความปลอดภัยในยานยนต์ นอกเหนือไปจากฟังก์ชันด้านความบันเทิงและการช่วยเหลือผู้ใช้ ต่อมา การใช้งานที่สำคัญของฟังก์ชันการตรวจสอบผู้ขับขี่จะเน้นที่ความก้าวหน้าของระบบกล้องแบบไดนามิก แข็งแกร่งและแม่นยำยิ่งขึ้น นี่หมายความว่า DMS จะมีความสำคัญในการปรับปรุงระบบขับขี่อัตโนมัติเนื่องจาก DMS ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในเวลาเดียวกัน รวมถึงการตรวจจับ / การแจ้งเตือนแบบเรียลไทม์ การประเมินความสามารถของคนขับและการควบคุมการขับขี่เมื่อจำเป็น

7. Cloud – native Technologies ความก้าวหน้าในระบบคลาวด์ที่เพิ่มขึ้นซึ่งเกิดจาก open source และ incubated in public clouds ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และมีพื้นที่จำนวนมากมากกว่าแค่ Clouds สาธารณะ

8. Cybersecurity Mesh ด้วยเครือข่ายความปลอดภัยทางไซเบอร์ คุณสามารถเข้าถึงสินทรัพย์ดิจิทัลใด ๆ ก็ได้ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีคลาวด์ ส่งผลต่อความปลอดภัยของทรัพย์สินของบริษัทนอกขอบเขตขององค์กร ด้วยความช่วยเหลือของเครือข่ายความปลอดภัยทางไซเบอร์ ขอบเขตการรักษาความปลอดภัยจึงเกินขอบเขตและครอบคลุมผู้คนที่ทำงานจากระยะไกล

9. Hyperlocal Business Operations องค์กรขนาดใหญ่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานแบบไฮเปอร์โลคัล โดยกำลังพัฒนาและเติบโตไปสู่ระดับภูมิประเทศใหม่ บริษัทต่าง ๆ ควรวางแผนโครงสร้างที่สามารถกระจายกรอบงานด้านการมีส่วนร่วมของลูกค้าและการบริหารทางธุรกิจอย่างมีกลยุทธ์ไปยังพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่สำคัญในขณะที่ถือผลประโยชน์ด้านการจัดการเทคโนโลยีแบบรวมศูนย์ การรักษาความปลอดภัย Zero Trust จะช่วยลูกค้าในการสำรวจการเคลื่อนไหวนี้

10. Quantum Computing เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์รูปแบบใหม่ที่อาศัยปรากฏการณ์เชิงควอนตัมในการประมวลผลข้อมูลได้ช่วยในการบริหารงานในยุค COVID – 19 เกี่ยวกับการจัดการกับการแพร่กระจาย การค้นหาวัคซีนที่มีศักยภาพและความก้าวหน้าของการรักษา ในขณะที่แต่ละบุคคลยังคงไม่ค่อยเข้าใจพลังของการคำนวณควอนตัม เราจึงจำเป็นต้องสังเกตการใช้งานของมันในกิจการต่าง ๆ มากมายในปี 2564 และปีต่อ ๆ ไป

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของยุคพลิกผัน เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม และเทคโนโลยีเป็นหลัก ที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปได้ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เที่ยงตรง สร้างโอกาสการเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับยุคพลิกผันที่สำคัญที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงสรุปตัวบ่งชี้สำคัญ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ตัวบ่งชี้สำคัญยุคพลิกผัน

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด	ตัวชี้วัด
ความเปลี่ยนแปลงอย่างผันผวนและรวดเร็ว U คือ Uncertainty หมายถึง ความไม่แน่นอน ไม่สามารถคาดการณ์ปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ C คือComplexity หมายถึง ความซับซ้อน มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจนยากที่จะทาความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางการแก้ไข	เป็นโลกที่เกิดขึ้นกับทุก ๆ คนรวมถึงพนักงานออฟฟิศที่จะต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาจากความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นในโลกใบนี้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เราสามารถเอาตัวรอดได้ ไม่ว่าจะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การใช้ชีวิต การเงินและการลงทุน	เป็นแนวคิดที่ใช้ในการอธิบายสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและซับซ้อน ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการทั้งในองค์กรและสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน พัฒนาความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างหลักสูตรที่มีความ	1. ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีนโยบายการศึกษาหรือแม้แต่ความต้องการของตลาดแรงงาน ทำให้หลักสูตรการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วเพื่อตอบสนอง 2. ความไม่แน่นอน ความยากในการคาดการณ์และกำหนดเทรนด์ของเทคโนโลยี

ตาราง 1 (ต่อ)

ความหมาย	ความสำคัญ	แนวคิด	ตัวชี้วัด
ปัญหาที่เกิดขึ้น และ A คือ Ambiguity หมายถึง ความคลุมเครือ ขาดความชัดเจน		ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการทางวิชาชีพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวิจัยและสร้างความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้สามารถรับมือกับความซับซ้อน	ในอนาคต เช่น อาชีพใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอาจยังไม่ชัดเจน ทำให้การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่ท้าทาย 3. ความซับซ้อน การปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันสมัยมีหลากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ทรัพยากรนโยบาย สถานภาพเศรษฐกิจ 4. ความคลุมเครือ ในการประเมินผลลัพธ์การศึกษา เช่น ความสำเร็จของนักเรียน ความคลุมเครือส่งผลให้มีความยากในการวัดและประเมินผลลัพธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

3. ความท้าทายในยุคโลกพลิกผัน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความท้าทายในยุคโลกพลิกผัน พบว่ามีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้ ศศิมา สุขสว่าง (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ความท้าทายในยุคโลกพลิกผัน มี 3 ประการ ดังนี้

1. VUCA World การเปลี่ยนแปลงเป็นการทำให้ พื้นที่ที่รู้สึกปลอดภัยและสะดวกสบาย (Comfort Zone) ความมั่นคง มั่นใจในพื้นที่คุ้นชินหายไปเกิดความกลัว (Fear) เพราะการเปลี่ยนแปลงจากฝั่งสะดวกสบาย (Comfort) หรือ SCSC กลายเป็นฝั่งไม่สบาย (Discomfort) หรือ VUCA แน่นอนว่าไม่มีคนชอบแน่อนอน

2. คนที่มีความสามารถและประสิทธิภาพต่ำจะอยู่ยากใน VUCA เพราะสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูง ทำให้ทุกคนต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้แต่องค์กรเองก็ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่คนที่มีความสามารถและประสิทธิภาพต่ำอยู่มาก หมดยุคยักษ์ใหญ่เป็นเสือกินนอนแล้ว เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรเล็ก ๆ ได้เปรียบ ส่วนองค์กรใหญ่ ๆ จะเปลี่ยนอะไรสักอย่างต้องใช้เวลาทำให้องค์กรไม่สามารถแข่งขันได้จะเห็นได้จากหลาย ๆ องค์กรใหญ่ที่ค่อย ๆ ปิดกิจการจนมีคำกล่าวหนึ่งว่า “รีบเปลี่ยนแปลงเสียก่อน มิฉะนั้นคุณก็อาจจะถูกบังคับให้เปลี่ยนแปลง” ถ้าไม่เปลี่ยนแปลง ไม่พัฒนาตัวเอง พนักงานและองค์กรจะไม่สามารถรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนี่เป็นโจทย์ใหญ่ของผู้นำในองค์กรด้วย

3. ความไม่มั่นคงแบบ VUCA World ทำให้ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ลดลง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าสถานการณ์ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ชัดเจน สลับซับซ้อนจะทำให้เกิดความไม่มั่นใจ รู้สึกปลอดภัยในจิตใจของพนักงาน ทำให้ระดับความผูกพันของพนักงานเริ่มลดลง และหาที่ใหม่ที่ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยมาทดแทน ดังนั้นถ้าจะทำให้พนักงานมั่นใจ การพัฒนาศักยภาพทักษะความสามารถของพนักงานจะลดความกลัว ความไม่มั่นคงออกไป เพราะเมื่อคนเก่งองค์กรแกร่ง องค์กรจะก้าวข้ามสถานการณ์ VUCA world ส่วนความท้าทายขององค์กรในการปรับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ตามแนวคิดของ อริญญา เถลิงศรี (2564, หน้า 82) มีดังนี้

1. Cross – gen Workforce กับคนทำงาน 4 เจนเนอเรชั่นที่มาทำงานร่วมกันในองค์กร การเพิ่มเจนใหม่เข้ามาร่วมทำงาน และนับเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อโลก

ธุรกิจยุคใหม่ คือ เด็ก Gen Z กลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกทันสมัยที่อยู่แวดล้อมที่แตกต่าง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดสร้างสรรค์และชอบความท้าทาย นับเป็นโจทย์ที่ท้าทายองค์กรว่าต้องทำอย่างไร ถึงจะสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้ เพราะใช้วิธีการรูปแบบเดิม ๆ จะไม่สามารถใช้กับ Gen Z ได้ต่อไป องค์กรต้องเร่งปรับและแสวงหารูปแบบ วิธีการทำงาน วิธีการสื่อสารใหม่ ๆ ที่จะตอบโจทย์การทำงาน เพื่อให้ทั้ง 4 Generations สามารถทำงานด้วยกันและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. Remote Work ที่เป็น Now Normal สถานที่ทำงานอาจไม่ใช่คำตอบของการทำงานอีกต่อไป ยิ่งหลังสถานการณ์โควิด – 19 หลายองค์กรหันมาทำงานแบบ Remote Work มากขึ้น ดังนั้น โจทย์ขององค์กรในอนาคต คือ ต้องทำอย่างไรที่จะสามารถสร้าง Engagement ระหว่างคนและองค์กรรูปแบบใหม่ ๆ สร้างการสื่อสารแบบไหน การประเมินผลสำหรับการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มคนที่ทำงานจากต่างสถานที่กัน ซึ่งเรายังต้องเรียนรู้และนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการทำงานแบบระยะไกลมากขึ้น มากกว่าการประชุม

3. Revisit และปรับการสื่อสารภายในองค์กรอย่างจริงจัง สภาวะของเศรษฐกิจและธุรกิจยังคงมีความไม่แน่นอนสูง ดังนั้น องค์กรต้องเน้นสื่อสารให้ถี่ขึ้นต่อเนื่องมากขึ้น และโจทย์สำคัญ คือ องค์กรจะสื่อสารกับคนในองค์กรอย่างไรให้มีประสิทธิภาพสามารถแย่งชิงเนื้อหาข้อมูลบนโลกออนไลน์ ที่ปริมาณต่อวันเยอะมาก ๆ ได้ รวมทั้งทำอย่างไรให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการเนื้อหาที่สั้น กระชับ ตรงประเด็นและถี่มากที่สุด รวมถึงมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น

4. Work Life Integration เทรนด์ใหม่กับชีวิตที่ไม่ต้อง Balance คือการผสมผสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกัน “คน” ต้องเริ่มเปลี่ยน Mindset ใหม่ว่าจะทำอย่างไรให้งานและชีวิตสามารถเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งกว่า 80% ขององค์กรระดับโลกให้ความสนใจและเริ่มหันมา ทำเรื่องนี้อย่างจริงจัง เช่น เราใช้ช่วงเวลากลางวันในการติดต่อประสานงานกับลูกค้า ประชุมกับเพื่อนร่วมงาน และทำภารกิจส่วนตัว ดังนั้นเราใช้ช่วงเวลากลางคืนในทำงานรับผิดชอบให้สำเร็จ เป็นต้น

5. Reskill & Upskill มุ่งพัฒนา Soft Skills และ Mindset นัยสำคัญ คือการที่องค์กรส่วนใหญ่ของโลกได้เริ่มทรานส์ฟอร์มองค์กรและคนอีกครั้ง ผ่านการวาง Roadmap ที่ชัดเจนเลยว่าพนักงานแต่ละคน แต่ละแผนกจะต้องอัพสกิลเรื่องอะไรบ้าง รีสกิลเรื่องอะไรบ้าง และสิ่งที่องค์กร ต้องให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น คือ เรื่องของ Soft Skills

และ Mindset เพื่อที่จะไปตอบบทบาทและหน้าที่การทำงานของแต่ละคนมากขึ้น ในขณะที่ความท้าทายสำหรับองค์กรยุค VUCA World ตามแนวคิดของ รักษ์ วรกิจโภคาทร (2561, หน้า 118) ที่กล่าวถึงความท้าทายสำหรับองค์กรยุคใหม่ต้องปรับ มีดังนี้

5.1 องค์กร ต้องปรับกลยุทธ์ให้รองรับความท้าทายและรูปแบบการทำงานในยุคใหม่ โดย 1) HR ต้องปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับคนในแต่ละ GEN 2) บริหารจัดการด้วยหลัก 3R 3) ใช้คนให้ถูกกับงาน

5.2 ผู้บริหาร ต้องมีความเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ดังนี้ 1) เด็ดขาดกล้าตัดสินใจ 2) พูดจริง ทำจริง 3) มองการณ์ไกล 4) เข้าใจคน 5) พึ่งพาได้ และ 6) น่าเชื่อถือ

5.3 พนักงาน ต้องปรับ Attitude และพัฒนา Skills ดังนี้ 1) ความคิดองค์รวม 2) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 3) ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จ 4) การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในการทำงาน 5) การเป็นผู้นำในทีมงาน 6) การพัฒนาศักยภาพตนเองและพนักงานในทีม 7) ความใส่ใจบริการลูกค้า 8) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและความเป็นธรรม ดังนั้น ยุคนี้เป็นยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเสมอ คนทำงานก็ต้องปรับตัวเร็ว มีความ Agile มี Growth Mindset กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าลิ้มเหลว เพื่อค้นหา สิ่งใหม่ที่ดีขึ้น อีกทั้งในส่วนของหัวใจการทำงาน คือ การมองเพื่อนร่วมงานเป็นมนุษย์คนหนึ่ง เราจะปฏิบัติกับเขาเหมือนเป็นเพื่อนกัน เป็นพี่น้อง เป็นคนที่มีความต้องการและความเจ็บปวดเหมือนกับเราสุดท้ายก็เป็นการเตือนตัวเองและทีมให้ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีความเคารพและเหมาะสมที่สุด

4. การปรับตัวในยุคโลกพลิกผัน

การปรับตัวของผู้บริหารเพื่อรับมือกับ VUCA world สำหรับผู้บริหารในการพัฒนาทีม และแนวทางการพัฒนาตัวเองจะต้องเตรียมตัวใน 4 ด้านหลัก ๆ ดังนี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2562, หน้า 52)

4.1 มีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินได้โดยอย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว โดย

4.1.1 การสื่อสาร (Communicate) กับทีมงานและคนในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจน และทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นภาพเดียวกัน และรู้ว่าจะก้าวเดินไปในทิศทางใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4.1.2 เชื่อมั่น (Belief) เชื่อมั่นในตัวเองและผู้อื่น และให้การสนับสนุนการเติบโตทางความคิด (Growth Mindset) และการทำงานสไตล์ใหม่ ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร

4.1.3 มุ่งมั่น (Focus) มุ่งมั่นและมั่นใจว่าทีมของคุณมีความสามารถและก้าวไปด้วยกันกับทิศทางขององค์กร 2. การทำความเข้าใจ (Understanding) ทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ขีดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับพนักงาน ลูกค้า และ stakeholder เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่เพื่อสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

4.1.4 อยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้คำถามปลายเปิด หรือคำถามแบบโค้ช เปิดใจ stakeholder เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ ๆ มาพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร – เอาใจใส่ (Empathy) ใส่ใจกับทีมงานเพื่อให้ได้ใจ และการร่วมมือร่วมใจอย่างต่อเนื่อง – เปิดใจ (Open Mind) เปิดใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อได้ไอเดียเชิงสร้างสรรค์ มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2 ชัดเจนกระจ่าง (Clarify) ในยุคที่ระบบและองค์กรสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ มีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple Key Decision Factors) การสร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ โดย

4.2.1 การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) ลดความซับซ้อนของระบบและเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นแก่นขององค์กรจริง ๆ ไม่เสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร

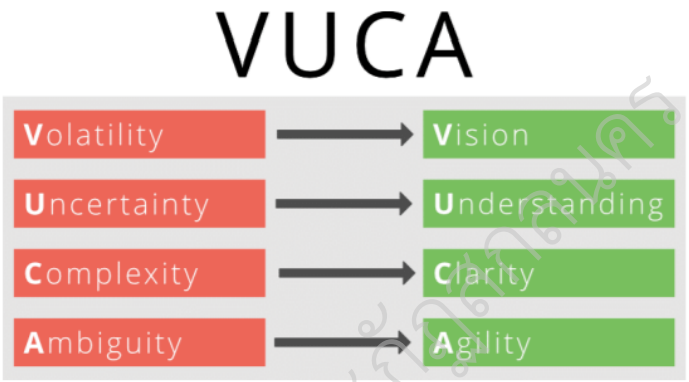
4.2.2 ตระหนักรู้ (Awareness) ใช้สัญชาตญาณ และประสบการณ์ในการทำงาน และตัดสินใจ

4.2.3 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวมแล้วแยกย่อยออกมาเป็นส่วนต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจน

4.3 ความว่องไว (Agility) ต่อการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่

4.3.1 การตัดสินใจ (Decisiveness) สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ

4.3.2 การพัฒนานวัตกรรม (Innovation) เรียนรู้ปัญหาของลูกค้าใส่ใจกับผู้คนแล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น – การให้อำนาจ (Empower) การทำงานสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม



ภาพประกอบ 2 แนวทางการรับมือ VUCA World

ที่มา: www.sasimasuk.com

ส่วนแนวทางในการรับมือของผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในยุค VUCA+ มีดังต่อไปนี้ (สุภาศักดิ์ กฤษณามระ, 2563, หน้า 23)

1. หาจุดสมดุลร่วมกันระหว่าง 2 ขั้วตรงกันข้าม (Ambidexterity) องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะ VUCA+ คือ การสร้างความสมดุลระหว่าง 2 เป้าหมายที่อาจดูสวนทางกัน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่ กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (Exploration) ซึ่งซีอีโอจะต้องวิเคราะห์แนวทางในการสร้างสมดุลและการปลูกฝังแนวคิดทั้งสองในกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้สำเร็จ

2. ฝึกฝนความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional Fortitude) ความแข็งแกร่งทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการแปลงความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลันเพื่อเป็น แรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลงาน และยังต้องเข้าใจ

ว่า ความล้มเหลวในบางสถานการณ์อาจหลีกเลี่ยงได้ยาก ดังนั้นซีอีโอจะต้องสื่อสารให้องค์กรเข้าใจและคุ้นชินกับการเผชิญกับความเสี่ยงโดยควรส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและเรียนรู้จากความล้มเหลว

3. ไม่ยึดติด ไม่หยุดนิ่ง พร้อมเรียนรู้ตลอดเวลา (Beginner's Mind – set) ซีอีโอที่มี "Beginner's Mind" จะถามคำถามจำนวนมาก ฟังอย่างตั้งใจ และตรึกตรองสิ่งที่ได้รับฟังโดยไม่มีอคติ การมีความคิดในลักษณะดังกล่าวจึงอาจทำได้ยากและขัดแย้งกับธรรมชาติของซีอีโอ แต่ในสภาวะ VUCA ผู้บริหารจะไม่สามารถใช้เทรนด์เดิมในการพยากรณ์ภาพในอนาคตได้อีกต่อไป ในทางตรงกันข้ามความสำเร็จอาจขึ้นอยู่กับการที่องค์กรสามารถรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ในสถานการณ์นี้ ซีอีโอที่มีความแข็งแกร่งทางอารมณ์จะตื่นตัวที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักว่าตนยังต้องค้นคว้าอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4. สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันด้วยจูจิทซู (Disruptive Jujitsu) Disruptive Jujitsu คือ การเรียนรู้จากการแข่งขัน เพื่อจุดประกายการเปลี่ยนแปลงในโมเดลธุรกิจองค์กรที่จะทำให้องค์กรขึ้นนำหน้าคู่แข่งได้ ผู้บริหารจะต้องสามารถเล็งเห็นความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงที่กำลังคุกคาม จำแนกองค์ประกอบของความเสี่ยงดังกล่าว นำองค์ประกอบที่สามารถสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรแล้วจึงหาทางดึงองค์ประกอบดังกล่าวมาสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

5. ตอบสนองประสบการณ์ของผู้ใช้ได้อย่างครบถ้วน (End – user Ethnographer) ในโลกของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีได้สร้างพฤติกรรมการบริโภครูปแบบใหม่ โดยผู้บริโภคส่วนมากซื้อของออนไลน์ผ่านสื่อโซเชียลเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตตลอดเวลา (Hyper – connected) และมีข้อมูลสินค้าอย่างท่วมท้น ดังนั้น จึงเป็นช่วงสำคัญที่ซีอีโอจะต้องเข้าถึงประสบการณ์ของผู้บริโภคและสร้างความไว้วางใจสูงสุด การเข้าใจการใช้ชีวิตประจำวันผู้บริโภค แม้กระทั่งนิสัยเฉพาะความใฝ่ฝันเพื่อให้มีมุมมองที่ลึกซึ้งที่สุด

ดังนั้น จากสภาวะ "VUCA World" ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนเหมือน เป็นเรื่องธรรมดา ๆ บางครั้งเราเรียก "VUCA World" ว่า "The New Normal หรือความปกติแบบใหม่" จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างศักยภาพ ความสามารถ และพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

การทำงานเป็นทีมของครู

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีมนุษยสัมพันธ์ และการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ธนาภรณ์ บุญเลิศ (2561, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมในระหว่างการทำงานร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายมีการติดต่อสื่อสารกันและสมาชิกทุกคนเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

กมลชนก ศรีวรรณา (2561, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในทีมที่สามารถใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าวใจบุคคลอื่น ชักจูงหรือชี้นำ ปลูกฝังศรัทธาจนทำให้สามารถทำงานเป็นทีม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

อภิชาต ตุ้ยเกี๋ยง (2564, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม การน้อมรับผลการตัดสินใจของคนในทีม การพัฒนาความสามารถการตรวจสอบคุณภาพงานให้คนในทีมเพื่อตรวจสอบการทำงานและการให้ของมูลย้อนหลังของผลการปฏิบัติงาน

วีระศักดิ์ จงไกรจักร (2564, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือการรวมกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรร่วมกัน รวมทั้งมีการสื่อสารและร่วมทำกิจกรรมให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ฐาปกรณ์ อ่วมสถิตย์ (2564, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การร่วมกันปฏิบัติงานด้วยแรงกายแรงใจ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของงาน

Johnson and Johnson (2003, p. 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง สมาชิกในทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกัน

Greenberg and Baron (2003, p. 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มคนจำนวนน้อยที่มีทักษะเสริมมุ่งมั่นที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยมีเป้าหมายการปฏิบัติงานและแนวทางความรับผิดชอบร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกหรือบุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันในทุกเรื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมในการปฏิบัติงานของทีมอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารของทีม ประสานงานร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เช่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, หน้า 46) ได้ให้ความสำคัญของด้านการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานบางอย่าง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถและมักมีความจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการ ความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการที่องค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของการปฏิบัติงาน และมีบทบาท สำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัว อย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 23) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสารและการประสานงานช่วยให้สมาชิก เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุนกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Woodcock and Francis (1994, p. 7) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความรับผิดชอบร่วมกันและความผูกพันทางด้านจิตใจที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา

Stott and Walker (1995, p. 55) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก 2) ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน 3) ช่วยให้เกิดความคิดเชิงนวตักรรมใหม่ ๆ มากขึ้น 4) ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นรอบคอบขึ้น และมีความสมบูรณ์ขึ้น 5) ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน 6) ช่วยปรับปรุงคุณภาพของผลิตผลและบริการ 7) ช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประโยชน์ 8) ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป 9) ช่วยเพิ่มพันธะผูกพันต่อการดำเนินงาน 10) ช่วยลดความขัดแย้งที่นำไปสู่การทำลาย 11) ช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานและ 12) ช่วยเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

Johnson and Johnson (2003, p. 437) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาทีมจะมีประโยชน์กว่ากับงานบุคคลการตัดสินใจกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและสามารถแก้ไขปัญหา มีการช่วยเหลือผู้อื่นและเข้าใจผู้อื่นมีความรับผิดชอบและมีการเสียสละเพื่อส่วนร่วม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทีม เกิดปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมร่วมกัน มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถและศักยภาพสมาชิกในทีม ลดการทำงานที่ซ้ำซาก เพิ่มความร่วมมือ มีความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของผลิตผลและมีความคล่องตัวในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานและเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. หลักการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

การทำงานของทีมงานที่มีประสิทธิผลนั้น นอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในทีมงานอันประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติที่เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของทีมงานแล้ว สมาชิกของทีมงานแต่ละคนซึ่ง รวมถึงผู้นำทีมด้วย ควรมีทักษะในการประสานงานร่วมมือกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยให้สามารถมีพฤติกรรมสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการใช้วิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบโดยมุ่งแสวงหาความเห็นพ้องกันของทีมงาน รวมถึงมีกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาติ กิตยรรยง (2560) ได้เสนอแนวทางการสร้างทีมงาน (Team Building) ไว้ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนทราบวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้วัตถุประสงค์ต้องเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้ ไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับหรือนโยบายอื่น ๆ ตอบสนองต่อความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของสมาชิกและของหน่วยงาน และยังสามารถปรับปรุงให้เข้ากับสภาวการณ์ต่าง ๆ ได้

2. มีการจัดแบ่งกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งกิจกรรมที่กำหนดขึ้นจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือใดบ้างที่ต้องใช้กำลังคนมาก เพราะบางคนภายในทีมอาจมีความสามารถพิเศษทำหลายกิจกรรมได้

3. มีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและทันสมัย คือ จะต้องกำหนดว่าในแต่ละกิจกรรมมีวิธีปฏิบัติอย่างไร ใช้เครื่องมือหรือวัสดุอะไร ทำที่ไหนและเวลาใด และสามารถประสานกับกิจกรรมอื่น ๆ ได้หรือไม่ เพื่อเป็นการประหยัดในหลาย ๆ เรื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. สมาชิกจะต้องทราบตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง คือหน่วยงานต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติต่อคนอื่น เป็นกฎระเบียบที่ชัดเจน และทำการประชุมชี้แจงให้ทุกคนในทีมได้ทราบขอบเขตของบทบาท และหน้าที่ของแต่ละคนให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง

5. มีกฎเกณฑ์ วินัย ที่มีคุณค่า และสมาชิกยอมรับ ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่ทุกคนในทีมร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานการประพฤติของทีม และทำการกำหนดสื่อให้ทุกคนทราบตลอดเวลา

6. มีการส่งเสริมและควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และลงโทษผู้ฝ่าฝืนด้วยวิธีการตามที่ทีมกำหนดไว้

7. มีการส่งเสริมให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน

8. มีการติดต่อกันภายในทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกนั้นเป็นไปอย่างเปิดเผยมีความชัดเจน ไม่ปิดบังซ่อนเร้นและไม่มีพิธีรีตองมากนัก

9. สมาชิกทุกคน ต่างให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง มีความเข้าใจและมองงานในลักษณะทั้งระบบ มิใช่มองเฉพาะงานส่วนใดส่วนหนึ่ง มีทัศนคติที่อยากจะให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น รู้ว่าคนอื่นมีปัญหาอะไรบ้าง และยังมีส่วนช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องอะไรและอย่างไร

10. มีการจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ชนะทั้งคู่

สงวน ช้างฉัตร (2542) ให้ทัศนะว่า องค์การส่วนมากจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่ออนาคตของตนเอง และระบุค่านิยมที่จำเป็นเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์และมีทิศทางร่วมกัน สมาชิกทีมงานจะมีบทบาทในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการริเริ่มการทำงานหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ พยายามดำเนินการตามจุดเน้นของทีมงานอย่างแข็งขัน มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับและทบทวนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานอย่างเปิดเผยด้วยความซื่อสัตย์ แบ่งปันสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานและพยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา มีค่านิยมด้านความเปิดเผยความซื่อสัตย์

ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ การแบ่งปัน และการมีอารมณ์ขัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฏ์ และคณะ (2550) มีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม กิจกรรมของทีมงานวิธีการทำงาน การกำหนดหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลภายในทีม กฎ ระเบียบ และมาตรฐาน ความประพฤติ การควบคุมให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ และมาตรฐานความประพฤติ การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงาน การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม

Woodcock & Francis (1994, pp. 75 – 166) กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มที่จะต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในทรรศนะของ Woodcock &Francis เห็นว่า บุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกันจะเป็นทีมก็ต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มพนักงานขายซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบในการให้บริการได้เรียกตัวเองว่า “ทีมขาย” ถ้าพิจารณาตามความหมายข้างต้นพนักงานขายอาจจะไม่มีเป้าหมายร่วมกัน และทำงานด้วยกัน เพื่อให้บรรลุยอดขายที่กำหนดไว้ ถึงจะเรียกได้ว่าเป็น “ทีมขาย” ตามความหมายที่อธิบายไว้ข้างต้น

แนวทางการสร้างทีมงาน ตามแนวคิดของวูดก็อก (Woodcock, 1989, pp. 75 – 116) 11 ด้าน

1. ด้านบทบาทที่สมดุล
2. ด้านความที่ชัดเจนและเป้าหมาย
3. ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า
4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
9. ด้านการพัฒนาตนเอง
10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม
11. ด้านการสื่อสารที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบย่อยได้ ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล หมายถึง การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถของบุคคล โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์

2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง เป้าหมายของกลุ่มต้องเป็นที่เข้าใจชัดเจนโดยทั่วกัน สนองความต้องการของสมาชิก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งใจ เช่น เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า หมายถึง สมาชิกถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน หมายถึง สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกันเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุดและเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีมก็จะเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์

6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง กระบวนการทำงานต้องยืดหยุ่นได้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่ง ๆ กล่าวคือ มีความสมดุลกันระหว่างเวลาทรัพยากรกับวิธีการตัดสินใจที่จะใช้แต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง ภาวะผู้นำจะต้องกระจายอย่างทั่วถึงในหมู่สมาชิก เมื่อมีความต้องการผู้นำเกิดขึ้น สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำตามความต้องการในสถานการณ์นั้น ๆ ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกันผลัดกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

8. ด้านการทบทวนทำงานอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง ทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ถึงความผิดพลาดในการทำงาน

ของกลุ่ม ซึ่งควรจะต้องทบทวนบทบาทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจจะทบทวนระหว่างการทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของสมาชิก ดังนั้น ทักษะและความชำนาญของสมาชิกแต่ละคนจึงมีความสำคัญ ทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม หมายถึง มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม โดยมีความเข้าใจและยอมรับตลอดจนช่วยเหลือระหว่างกลุ่มโดยปราศจากการแข่งขัน

11. ด้านการสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า หลักการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จนั้น หัวหน้าทีมและสมาชิกต้องเรียนรู้หลักสำคัญในการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีอารมณ์ขันกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การกำหนดหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในทีม การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงาน การติดต่อสื่อสารกัภายในทีมงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับและทบทวนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งและดำเนินการงานอย่างเปิดเผยด้วยความซื่อสัตย์

4. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ ดังนี้

สุทธิรัตน นาคราช (2558, หน้า 92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน
2. การติดต่อสื่อสารที่ดี
3. การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทที่สมดุล

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สมชาย ชาญวิทย์ (2559, หน้า 45) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
2. การสื่อสารเปิดกว้าง
3. ความร่วมมือในงาน
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก
5. การประสานงานบทบาทหน้าที่
6. การพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน

อารี สวัสดี (2560, หน้า 113) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นในเป้าหมายเดียวกัน
2. การเปิดใจรับฟังและสื่อสาร
3. ความร่วมมืออย่างจริงใจ
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก
5. การแบ่งงานที่ชัดเจน
6. การสร้างความไว้วางใจ

สุพินดา ทองศรี (2560, หน้า 88) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
3. การทำงานร่วมมือและมีส่วนร่วม
4. การสร้างความไว้วางใจ
5. การแบ่งบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน
6. การสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ประภาพร สุขใจ (2560, หน้า 110) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายและทิศทางร่วม
2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การร่วมมือและการสนับสนุน

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. การบริหารบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม

6. การติดตามและปรับปรุงงานร่วมกัน

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน

2. การพัฒนาทีมงาน

3. การสื่อสาร

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. การมีส่วนรวม

6. ยอมรับนับถือ

7. การมีปฏิสัมพันธ์

เอมอร บุญพิโย (2560, หน้า 298) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสาร

3. การร่วมมือประสานงาน

4. การจัดสรรผลตอบแทน

5. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

6. การตัดสินใจร่วมกัน

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 152) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การร่วมมือ

3. การประสานงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2560, หน้า 298) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
4. การรับผิดชอบ

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 152) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วรรณา จันทรพิพัฒน์ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน
2. การสื่อสารที่เปิดเผยและต่อเนื่อง
3. ความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้เนื้อเชื่อใจ
4. การร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิผล
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน
6. การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

พรรณี เสือขำ (2561, หน้า 51) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
3. ความไว้วางใจและความผูกพันในทีม
4. การทำงานร่วมกันอย่างจริงใจ
5. การแบ่งบทบาทที่เหมาะสม
6. การติดตามและประเมินผลร่วมกัน

อรทัย ภูมิใจ (2561, หน้า 102) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การสื่อสารสองทางที่ต่อเนื่อง
3. การทำงานร่วมกันอย่างจริงใจ
4. ความไว้วางใจในทีม
5. การบริหารบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม
6. การแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การยอมรับนับถือกัน (Respectation)
3. ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน (Cooperation)
4. การแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล (Assignment)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เอกพจน์ เข็มปัญญา และอริสา สำรอง (2562, หน้า 263) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ปาริชาติ จันทร์ประดับ (2562, หน้า 53) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน
2. การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
3. ความร่วมมือและความเป็นทีม
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
5. การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม
6. การเรียนรู้ร่วมกัน

จงกล สถิระศักดิ์ (2562, หน้า 59) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน
2. การสื่อสารแบบสองทาง
3. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. ความร่วมมือที่เข้มแข็ง
5. บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน
6. การเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน

เอกพจน์ เข็มปัญญา และอริสา สำรอง (2562, หน้า 263) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2562, หน้า 554) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

2. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม

3. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

4. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

5. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

6. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง

8. ด้านการพัฒนาตนเอง

9. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล

10. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

11. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย

ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ (2563, หน้า31) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มี 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน

2. ทีมงานมการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ

3. ทีมงานมีความร่วมมือในการตัดสินใจ

4. บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน

5. ทีมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม

6. สมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี

7. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, ฐิติพร พิชญกุล, และกันต์ฤทัย คลังพหล (2563, หน้า13) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การไว้วางใจ

2. การยอมรับนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

4. การติดต่อสื่อสาร

5. การสร้างความร่วมมือ

ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน อันได้แก่

1. ด้านการมีเป้าหมายเดียว

2. ด้านการมีความไว้วางใจ

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร

4. ด้านการมีส่วนร่วม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านเป้าหมายของทีม

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์

4. ด้านการยอมรับนับถือ

5. ด้านการมีส่วนร่วม

6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การมีส่วนร่วม

3. การมนุษยสัมพันธ์

4. การยอมรับซึ่งกันและกัน

Woodcock (1989, pp. 75 – 116) กล่าวถึง แนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลมีองค์ประกอบ 11 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทที่สมดุล

2. ด้านความที่ชัดเจนและเป้าหมาย

3. ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า

4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง

6. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

9. ด้านการพัฒนาตนเอง

10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม

11. ด้านการสื่อสารที่ดี

Romig (1996, pp. 194 – 205) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การร่วมมือ

3. การประสานงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Donnellon (2006, pp. 77 – 80) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสาร

3. การมีส่วนร่วม

4. การรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังแสดงการสังเคราะห์ในตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 สังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัย

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชำเพชร ทรัพย์ใหญ่ (2560)	ยุพิน ธรรมดา (2560)	ปัญญาพร พรหมมาโนช และสิริกัทธร (2560)	ศศิธร ทัพหงษ์ (2560)	ลาภ ลำใย (2561)	ปิ่นภา เกตุชัย (2561)	เสาวนีย์ หนองหารพิทักษ์ (2562)	ชัชชาน เปรมปลื้ม (2563)	ไพสิฐ ผดุงแผ้ว (2563)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	รัชนันท์ กณะ (2564)	ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
1. การมีส่วนรวม / การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / การร่วมมือ / สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม / การสร้างความร่วมมือ / ด้านการมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	100	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชัยเพชร ธนพัฒน์ (2560)	ณัฐพงศ์ ธรรมดา (2560)	ธีรวรรณ ศรีสัมพันธ์และสิริภัทร (2560)	ศิริพร ศิริรัตน์ (2560)	ศุภกร ลำเภา (2561)	ปิยะดา กรรณิกา (2561)	เพ็ญพิมล ปัญญาเอก (2562)	ชัชชนก นนทะโรจน์ (2563)	ไพลิน ณ ลำพูน ดอนแผน (2563)	ลิขิตศักดิ์ เพ็ชรยิ่ม (2563)	ธีรนันท์ กองนะ (2564)	ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้าเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน / ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน / การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน / การมีเป้าหมายเดียว / การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน / ด้านเป้าหมายของทีม	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓			✓	10	66.66	✓
3. การสร้างเครือข่าย / การจัดสรรผลตอบแทน		✓														1	6.66	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	เสมอ ธ อยู่ในใจ (2560)	ปวีณา ขันธ์สีมา และสิริภัทร (2560)	ชมรัตน์ สิงห์โต (2560)	ศุภพร เก่งการ (2561)	ปิ่นตา หยกภูผา (2561)	เกษมณี ปัญญา (2562)	นัชชนันท์ นามวรรณา (2563)	ไพรินทร์ ผดุงเกียรติ (2563)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	รัชฎาพร นันทะโรจน์ (2564)	ศิวกรณ์ งามศิเพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษาวิจัย
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
4. การรับผิดชอบ / ความรับผิดชอบ					✓	✓									✓	3	20.00	
5. การมีมนุษยสัมพันธ์บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ / ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์				✓												1	6.66	
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / การไว้วางใจต่อกัน / บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน / การไว้วางใจ / ด้านการมีความไว้วางใจ / การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ความไว้วางใจ	✓			✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓			8	53.33	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชัยเชษฐ์ ศรีเจริญ (2560)	ธนพล ปัญโญ (2560)	ปัญญาพล ศรีมั่นตะสิริภัทร (2560)	อมรรัตน์ สิงห์ใต (2560)	ภูมิพร ดำภู (2561)	ณัฐกรณ์ เกตุชื่น (2561)	เกษมา ปัญญาชื่น (2562)	ณัชชาพน ปานปลื้ม (2563)	ไพสิษฐ์ ผองแผ้ว (2563)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	ธัญนันท์ กลมุ (2564)	ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	ระดับความสำคัญ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
7. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ														✓		1	6.66	
8. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / การไว้วางใจต่อกัน / บรรยากาศภายในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน / การไว้วางใจ / ด้านการมีความไว้วางใจ / การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ความไว้วางใจ	✓			✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓			8	53.33	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชัยเพชร ธนพงศ์ (2560)	ณัฐวุฒิ ธรรมดา (2560)	ณัฐวุฒิ ธนพงศ์ศิริกิจ (2560)	ตนุพร ศรีงาม (2560)	ภาณุ ตำมา (2561)	ปิ่นมณี ภรณ์ (2561)	ปัญญา พรหมเทา (2562)	ภาณุพงศ์ ชมชื่น (2563)	ปิยนันท์ เปรมปลื้ม (2563)	พงษ์ศักดิ์ ผดุงแผ้ว (2563)	ภูมิ ณะนุ (2564)	ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
9. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ														✓		1	6.66	
10. การพัฒนาตนเอง / การพัฒนาทีมงาน	✓															1	6.66	
11. การมีความคิดสร้างสรรค์			✓				✓							✓		3	20.00	
12. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง			✓				✓							✓		3	20.00	

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชัยเฉลิม ธรรมธรี (2560)	ณัฐวุฒิ ธรรมดา (2560)	ปิยวรรณ์ สิริภัทร (2560)	ศศิธร ศิลป์ตระกูล (2560)	อาทิตย์ ดำเกาะ (2561)	เกตุสุดา นิ่มอนันต์ (2561)	ณัฐพงศ์ ทองเภา (2562)	ปรมาภรณ์ นนทชัยนำ (2563)	ณัฐวุฒิ ผดุงแผ้ว (2563)	ศิริลักษณ์ พัชรยิ่งม (2563)	ธีรนันท์ กองนะ (2564)	ศุภกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
13. การมีปฏิสัมพันธ์ / การร่วมมือประสานงาน / การประสานงาน / ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓		✓	✓		9	60.00	✓
14. ทักษะการฟังที่ดี / สมาชิกมีทักษะการฟังที่ดี														✓		1	6.66	
15. ยอมรับนับถือ	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓		9	60.00	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชัยเพชร ทรัพย์ธนกุล (2560)	ณัฐพงศ์ ศรีสุข (2560)	ปิยะวรรณ์ ศรีสุขสันติกุล (2560)	ศศิธร ศรีสุขโต (2560)	สุภาพร ลำเภา (2561)	อัจฉรา ทองรัตน์ (2561)	ณัฐพงศ์ ทองเภา (2562)	ปรมาภรณ์ ชนะชัยนำ (2563)	ณัฐสุดา ผดุงแผ้ว (2563)	ศิริลักษณ์ เพ็ชรยิ่ม (2563)	ธนะ ณัฐนันท์ (2564)	ณัฐกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
16. การติดต่อสื่อสาร / ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี / ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ / ด้านการติดต่อสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร / การสื่อสารอย่างเปิดเผย		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	12	80.00	✓
17. การตัดสินใจร่วมกัน / ทีมงานมีความร่วมมือ		✓														1	6.66	

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ชัยเชษฐ์ ทรัพย์ธนกิจ (2560)	ไพฑูรย์ ธอมอ (2560)	ธนัญญา ลิ้มสุวรรณ และสิริภัทร (2560)	ศิงหฐ์ รัตนโชติ (2560)	ลาภ ดำนุ (2561)	ปิ่นภา กรรณิกา (2561)	เพ็ชรินทร์ ทองเปา (2562)	ชัชชนม์ นามเปรม (2563)	ไพลิน ผลงาม (2563)	ลิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ่ม (2563)	ธัชธนันท์ กอะ (2564)	ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2564)	McCloskey and Maas (1989)	Romig (1996)	Donnellon (2006)	รวม	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ค้นคว้า
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	15	100	
18. การแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล						✓										1	6.66	
19. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน / การรับผิดชอบร่วมกัน														✓		1	6.66	

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตาราง 2 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 6 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังตาราง 3

ตาราง 3 การกำหนดชื่อตัวแปรใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การมีส่วนรวม / การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / การร่วมมือ / สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม / การสร้างความร่วมมือ / ด้านการมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วม / การมีส่วนร่วมในการทำงาน	1. การมีส่วนร่วมของทีมงาน	15	100
การมีเป้าหมายร่วมกัน / ทีมงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งสมาชิกในทีมให้การยอมรับร่วมกัน / การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน / ด้านการมีเป้าหมายเดียว / การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน / ด้านเป้าหมายของทีม	2. การกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	10	66.66
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / การไว้วางใจต่อกัน / บรรยากาศภายในทีมมีความด้านการมีความไว้วางใจ / การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน / ความไว้วางใจทีม	3. การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	8	53.33

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่อองค์ประกอบ ที่ได้จากการสังเคราะห์	ชื่อองค์ประกอบใหม่	ความถี่	ร้อยละ
การติดต่อสื่อสาร / ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี / ทีมงานมีการสื่อสารที่เปิดเผยจริงใจ / ด้านการติดต่อสื่อสาร / การติดต่อสื่อสาร / การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4. การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	9	60.00
การมีปฏิสัมพันธ์ / การร่วมมือประสานงาน / การประสานงาน	5. การร่วมมือประสานงาน	9	60.00
การสร้างเครือข่าย	6. การสร้างเครือข่าย	12	80.00

จากตาราง 3 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป

5. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน

จากองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยในตารางที่ 2 เมื่อนำมาพิจารณากับตัวชี้วัดของยุคพลิกผันในตาราง 1 ได้เป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน

ตัวชี้วัดของยุคพลิกผัน	การทำงานเป็นทีมของครู	องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน
1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยี 2. ความไม่แน่นอน ยากในการคาดการณ์อนาคต 3. ความซับซ้อนของการปรับปรุงระบบการศึกษาให้ทันสมัยมีหลากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	1. การติดต่อสื่อสาร 2. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3. การกำหนดเป้าหมาย 4. การสร้างเครือข่าย 5. การมีเป้าหมายร่วมกัน 6. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การสร้างความไว้วางใจ 3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 4. การมีเป้าหมายร่วมกัน 5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 6. การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากตาราง 4 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน ดังนี้

1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างความไว้วางใจ

3) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

4) การมีเป้าหมายร่วมกัน

5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

6) การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยและไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ของทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

Parker (1990, อ้างถึงใน กมลนิตย์ วิลัยแลง, 2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารเป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผยเต็มใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั่นในทำงานบวกกับการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและหยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีมที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจ

1. ความสำคัญการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงานไว้เช่น

วรวิภา โพธิ์ม่วง (2557, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงานเป็นตัวเชื่อมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานในสถานศึกษาในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการทำงาน การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดขององค์กรต้องอาศัยการสื่อสารเป็นสื่อกลางเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์บุคลากรของฝ่ายต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงานมีดังนี้

1. ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในสถานศึกษาของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

2. ช่วยสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรในทักษะของการสื่อสารซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. เป็นจุดเริ่มต้นของสถานศึกษาที่จะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญการสื่อสารในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาภาภรณ์ พุฒเอก (2560, หน้า 1 – 2) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงานมีจำเป็นต่อบุคลากรทั้งในระดับสูงและระดับล่าง ดังนี้

1. ระดับล่าง ได้แก่ ให้สำคัญต่อบุคลากรในสถานศึกษาด้านความเป็นสังคม การสร้างความร่วมมือ การแสวงหาความรู้ การสร้างการรับรู้เกี่ยวกับตนเองการให้ความบันเทิง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ระดับสูง ได้แก่ ให้สำคัญต่อการเมือง การปกครอง การเมืองระหว่างประเทศ การเสริมสร้างประชาธิปไตย การพัฒนาประเทศ การถ่ายทอดวัฒนธรรม การศึกษา ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและหยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มทักษะในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาและเป็นการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษาตลอดจนลดปัญหาการขัดแย้งซึ่งทำให้เกิด

ประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารที่ส่งผลสำเร็จของสถานศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

ความหมายของการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการไว้วางใจต่อกัน ดังนี้

Rotter, J. B. (1971, pp. 443 – 448) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำคำมั่นสัญญาจากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Rotter, J. B. (1971, pp. 449 – 452) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นความเชื่อ โดยทั่วไปที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความเต็มที่ในการร่วมมือและผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์จากการร่วมมือนั้น

Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975, pp. 131 – 156) นิยามความหมายของความไว้วางใจว่า แสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975, pp. 157 – 170) ได้กล่าวถึงความไว้วางใจว่า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ

Luhman, N. (1979) ให้นิยามถึงความไว้วางใจส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจที่มีต่อกันว่าแต่ละฝ่ายจะกระทำการหรือแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ส่งผลประโยชน์สูงสุดแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งรูปแบบหรือระดับความไว้วางใจนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความไว้วางใจแบบไร้เหตุผล (Blind trust) คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลความรู้ไม่เพียงพอ จึงใช้หลักการที่ไร้เหตุผลมากำหนดความไว้วางใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

ระดับที่ 2 ความไว้วางใจแบบมีแผน (Calculative trust) คือ ความไว้วางใจที่ใช้หลักการด้านค่าใช้จ่าย หรือผลประโยชน์ ในทางฉ้อฉลหรือในทางมิชอบมาตัดสินใจเพื่อดำเนินความสัมพันธ์ต่อไป

ระดับที่ 3 ความไว้วางใจที่สามารถพิสูจน์ได้ (Verifiable trust) คือความไว้วางใจที่ฝ่ายหนึ่งสามารถจะทำการตรวจสอบการกระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความสามารถ ว่ามีความเหมาะสมและสมควรแก่การให้ความไว้วางใจหรือไม่

ระดับที่ 4 ความไว้วางใจที่ได้รับมอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง (Earned trust) คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ฝ่ายหนึ่งได้รับมาจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง

ระดับที่ 5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Reciprocal trust) คือความไว้วางใจที่ทั้งสองฝ่ายมีให้ต่อกัน (Mutual trust) นั้นหมายถึง ฝ่ายหนึ่งให้ความไว้วางใจอีกฝ่ายหนึ่ง เพราะฝ่ายนั้นให้ความไว้วางในตัวเขานั่นเอง

Cook, J., & Wall, T. (1980. pp. 39 – 52) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998, pp. 438 – 459) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

Rousseau, D. M., Stikin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998, pp. 393 – 398) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000, pp. 563 – 576) ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อผู้อื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากันความไว้วางใจเป็นทั้งความเชื่อ Belief การตัดสินใจ (Decision) และการกระทำ (Action)

Boies & Corbett as cited in Knoll (2007, pp. 8 – 9) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใยและให้ความน่าเชื่อถือ

จากความหมายของการไว้วางใจต่อกันข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจต่อกันหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนได้รับทราบว่าตนได้รับรู้ข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริง มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรม การยอมรับนับถือซึ่งกันว่าความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของตนมีประโยชน์และสำคัญต่อโรงเรียนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงาน จนถึงการลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้ ความไว้วางใจต่อกันจะนำมาซึ่งการให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เพราะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการแสดงความเชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้

ความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

ประจักร์ เข็มใคร (2560, หน้า 29) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การวิชาชีพที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าสถานศึกษา และครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและรักษาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นอย่างสูงโดยเฉพาะความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในโรงเรียนที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

Bijisma & Koopman (2003, p. 21) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกันแนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้นความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์การ มีแนวโนมเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นความสำเร็จที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน

Robbins (2005, p. 98) กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจกับข้อสัญญาทางใจในรูปแบบใหม่ เป็นข้อตกลงที่ไม่ได้มีการเขียนถึงสิ่งที่ผู้บริหารหรือองค์การไม่ได้มีการคาดหวังจากพนักงานและสิ่งที่พนักงานคาดหวังจากผู้บริหารหรือองค์การในแง่คิดของพนักงานข้อสัญญาทางจิตวิทยา คือการรับรู้ของพนักงานที่คิดว่าพวกเขาจะได้รับสิทธิซึ่งเป็นผลมาจากข้อสัญญาที่องค์การให้ไว้กับเขา ดังนั้นหากความไว้วางใจอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญความเสี่ยงมีการเรียกร้อง

มากขึ้น ลักษณะสังคมแบบนี้บุคคลในองค์การจะต้องเร่งสร้างและรักษาความสัมพันธ์กันไว้ จะทำให้โอกาสที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาน้อยลง เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญา ทำให้เกิดผลในทางลบ เช่น มีความตั้งใจน้อยลงในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หากความไว้วางใจอยู่ในระดับสูงจะทำให้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร หากปราศจากความไว้วางใจ องค์กรนั้นก็จะปราศจากความเป็นหนึ่งเดียว และความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์จะน้อยลง องค์กรนั้นจะมีกระบวนการตัดสินใจที่ไร้ประสิทธิภาพ

3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

ความหมายการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการ กำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน ไว้ดังนี้

วรรณสิริ สร้างเอี่ยม (2562, หน้า 525) ที่ได้กล่าวถึง การมอบหมายงานว่า การมอบหมายงานเป็นการกำหนดให้ทำงานแทนโดยมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับผู้บริหารที่มอบอำนาจนั้น ซึ่งกระบวนการมอบอำนาจมี 4 กระบวนการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะได้รับจากการทำงานการกำหนดงานส่วนใดส่วนหนึ่งให้ทำการมอบอำนาจในการทำงานนั้น และให้บุคคลรับผิดชอบในความสำเร็จของการทำงานนั้น และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าผู้บริหารจะทำงานสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล มีศิลปะในการมอบหมายงานและต้องมีความเข้าใจในหลักการมอบหมายงานด้วย เห็นได้ว่าหลักการมอบหมายงานของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารอย่างยิ่ง

Woodcock (1989, pp. 75 – 116) กล่าวถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเองจากความหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนข้างต้น

สรุปได้ว่า การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การตัดสินใจที่มีการใช้เหตุผลอย่างยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์มีความเห็นสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับการตัดสินใจ มีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนและตรงไปตรงมา

4. การมีเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกันไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์เดียวกันให้บรรลุผลสำเร็จ

สุภาพร กำภู ณ อยุธยา (2561, หน้า 297) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง กำหนดภารกิจและเป้าหมาย เป็นการจัดการซึ่งผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ มาตรฐาน และการเลือกปฏิบัติงาน โดยครูมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและกระตุ้นเพื่อให้เกิดการควบคุมตนเอง ฉะนั้น ความสำคัญของการวางแผนและการควบคุมจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารข้อมูลโดยการสร้างความสัมพันธ์ของระบบข้อมูลกับการวางแผนและการควบคุมสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน

ณัฐภรณ เกตุชู (2561, หน้า 18) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน (Goal Sharing) หมายถึง การรับรู้ การเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มุ่งให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 22) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กรขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้กระบวนการทางการบริหารและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ จุดหมายค่านิยม และแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังว่าแผนงานและโครงการจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึงครูได้มีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย

จากความหมายของการมีเป้าหมายร่วมและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การรับรู้การเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มุ่งให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคลองกับเป้าหมายของทีม

ความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมกัน

นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ว่า ความสำคัญของวัตถุประสงค์และการมีเป้าหมายร่วมกัน ไว้เช่น

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า เป้าหมายของทีมในการทำงานเดียวกันเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จีรนัทธิ์ โพธิพฤกษ์ (2564, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป้าหมายเป็นเรื่องท้าทายถ้าหากเรามองเป้าหมายที่ได้รับเป็นเรื่องท้าทายจะทำให้เราไม่ค่อยเครียดกับเป้าหมายมากนัก เพราะมีพลังในความกระตือรือร้น เนื่องจากเราเห็นประโยชน์ของเป้าหมายนั้น จึงเกิดความท้าทาย

2. เป้าหมายเป็นขององค์กรไม่ใช่ของคนอื่น เพื่อให้ได้เป้าหมายตามที่คนอื่นกำหนดให้ไม่ใช่สิ่งที่ตัวเองกำหนด จึงเป็นกังวลว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากทำไม่ได้

3. เป้าหมายมิใช่ความสำเร็จเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของเป้าหมายใหม่

4. เป้าหมายเป็นสิ่งกำหนดทิศทาง เป้าหมายที่ดีจะมีรายละเอียดและมีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติขององค์กรมีทิศทางที่แน่นอน และ

5. เป้าหมายช่วยให้เรากระตือรือร้น

Locke and Latham (1990, p. 154) กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายของทีมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคคลจนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ทำงาน

สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และส่งผลต่อการทำงานของบุคคลและทีม ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายและการกำหนด ทิศทางทำให้บุคคลในทีมสามารถกำหนดทิศทางการกระทำให้สอดคล้องกับเป้าหมาย

2. ความพยายามจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลและทีมตั้งเป้าหมายหรือกำหนดทิศทางจะเพิ่มขึ้นตามลำดับหากบุคคลและทีมมีความต้องการอย่างมากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ความคงทน หมายถึง ระดับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายความพยายามของบุคคลและทีมที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป

4. การพัฒนาของทีม หมายถึง การวางแผนและการจัดระบบการทางานซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญที่บุคคลและทีมมีการพัฒนาด้านทักษะหรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ภายหลังจากที่บุคคลและทีมตั้งเป้าหมายแล้ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีเป้าหมายร่วมและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลงเป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้เกิดความมั่นใจมากขึ้น ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในรายละเอียดของการปฏิบัติงานและมีเป้าหมายชัดเจนจนสามารถปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

ความหมายการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ไว้ดังนี้

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการความเห็นพ้องต้องกันของทีมและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครี

วางแผนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

Parker (1990, อ้างถึงใน กมลนิตย์ วิลัยแลง, 2559, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้าการจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงใหม่ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมหรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้นแทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการสนับสนุนและยั่วยุให้สมาชิกทีมงานทีนิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นกล้าพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทาย หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ

ความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทีมไว้เช่น

ทองใบ สุดชาลี (2543, หน้า 170) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทีมดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงบทบาทเป็นผู้นำทางการศึกษาได้จากการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและโดยบุคคลอื่นจะให้มั่นใจได้ว่าจุดมุ่งหมายและความต้องการนโยบายและแผนจะได้รับการกำหนดและจัดทำขึ้นในกระบวนการนโยบายบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้เริ่มนโยบายเป็นผู้ประสานงาน นักจูงใจและนักเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศ

2. การแสดงภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและโดยบุคคลอื่นจะช่วยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้

3. ช่วยพัฒนาผู้นำทางการศึกษาจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทีมงาน แผนงานหรือคณะทำงาน

4. ทำให้ครูมีบทบาททางการบริหารต่อภารกิจที่สำคัญตามความชำนาญของตนเองนั่น คือ การให้การศึกษาต่อนักเรียน

5. ครูทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตามความชำนาญของแต่คน ทำให้การกำหนดนโยบายและแผนงานสอดคล้องกับเวลาและศักยภาพของครูได้

6. การแบ่งหน้าที่ การกำหนดนโยบายและการจัดทำแผนจะช่วยให้เกิดความชัดเจน ในบทบาทหน้าที่ ลดความสับสนและความขัดแย้งที่มักเกิดขึ้นเสมอ ๆ

7. การที่ครูมีส่วนร่วมในทีมแผนงานจะช่วยในการตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรเป็นไป อย่างสอดคล้องกับความต้องการในด้านของตนเอง

8. การมีส่วนร่วมในการทำแผนงานและงบประมาณจะช่วยให้ครูได้รับข้อมูลสารสนเทศ และการทำงานของเพื่อนครูด้วยกันได้

9. การมีระบบ การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี ครูมีส่วนช่วยให้มั่นใจได้ว่าจุดหมายและนโยบายของโรงเรียนจะได้รับการไปปฏิบัติได้

10. การมีส่วนร่วม และการมีบรรยากาศแบบเปิดจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคณะครู

11. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรับผิดชอบ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความมีพันธะผูกพันกับการบรรลุความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง

ธรรมรส โชติกุลชร (2544, หน้า 230) ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของทีม ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรจะไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น เพราะบุคลากรทราบแรงจูงใจและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชามีความง่ายขึ้น เพราะบุคคลผู้ใต้บังคับยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3. การตัดสินของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพดีขึ้นและการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรระดับบน ระดับล่างดีขึ้นเมื่อผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเขาจึงยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ก่อให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชากับบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความราบรื่นความไม่พอใจและการร้องทุกข์จะลดลง และความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรจะมีมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทายมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา คือ ช่วยให้บุคลากรจะไว้วางใจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ และความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร ทำให้ครูเกิดความร่วมมือการตัดสินใจ ลดความขัดแย้งและการแสดงออกพร้อมทั้งความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมายของการประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พระครูปริยัติเจติยคุณ (แสง อภิวณฺโน) และคณะ, 2565, หน้า 402) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กร / หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

พระมหาสม ติสฺสเทโว (อินต๊ะ) และคณะ (2561, หน้า 402) การสร้างเครือข่าย หมายถึง การพัฒนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์การ และแหล่งความรู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบที่เชื่อมโยง ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพหรือทางสังคม โดยมีหลักการสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. การกระตุ้นความคิด ความใฝ่แสวงหาความรู้ จิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2. การถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การกระจายความรู้ทั้งในส่วนของวิทยากรสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

3. การพัฒนาสมรรถนะ ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ข่าวสารกับหน่วยงานต่าง ๆ ของทั้งในภาครัฐและเอกชน

4. การระดมและประสานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถค้นหาคัดเลือก เผยแพร่การบริหารจัดการองค์ความรู้

จากความหมายของการประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสรุปได้ว่า การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนมีการติดต่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันท์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพิง มีความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศิริพร อาจปักษา (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไข พัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 – 42) ได้สรุปและได้สังเคราะห์ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับขั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น คือ ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security / safety needs) ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs)

ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และความต้องการจำเป็นในการบรรลุสัจการแห่งตน (self – actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นคือความแตกต่างความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยสรุปแล้วนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึงสิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี หากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง (treatment) ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

McCaslin & Tibezinda (2014, pp. 44 – 49) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาให้เป็นระบบ ในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนาเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

พีรดนย์ จัตุรัส (2561, หน้า 77) สรุปว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล เพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

นาอีมะห์ ปือราเฮง (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพตามความคาดหวัง ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น

วราลี ถนอมชาติ และ นภัส ศรีเจริญประมง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการค้นหาความแตกต่าง

ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา การปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนดำเนินงานขององค์กรต่อไปในอนาคต

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

มนตรี อินตา (2562, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของ “การประเมินความต้องการจำเป็น” ไว้ว่า กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

โดมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร (2563, หน้า16) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของความคาดหวัง กับสภาพปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 47) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Allison (2000, อ้างถึงใน พีรดนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่

McCaslin & Tibezinda (2014, pp. 44 – 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จารินี อิ่มด้วง (2561, หน้า 104) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การมุ่งหาข้อมูลเพื่อแสวงหาแนวทางอย่างมุ่งมั่นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ค้นพบเพื่อวางแผนป้องกันการเกิดปัญหาในแบบที่เคยเกิดขึ้น ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ความมุ่งมั่นที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยสร้างให้ผู้ทำการประเมินทราบแนวทางและวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วราลี ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง (2561, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กษมา แสนอ่อน (2562, หน้า 53) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นการใช้ข้อมูลช่วยในการกำหนดแนวทางปฏิบัติจริงในการควบคุมออกแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 29 – 30) ได้สรุปว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญ และประโยชน์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

2. เป็นข้อมูลที่สะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร

3. เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรกซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและการพัฒนาโครงการซึ่งจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงถึงความต้องการจำเป็นขององค์กรและช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

Gupta Kavita (2007, pp. 26 – 27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เพื่อระบุความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ระบุทัศนคติสำหรับงานที่เหนือกว่า กำหนดความรับผิดชอบและงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบปัญหาในการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือตอบสนองความต้องการปฏิบัติงานในอนาคต (เชิงรุก) ตามบริบทของกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรหรือชุมชน พัฒนาแผนการปรับปรุงการดำเนินงานในระยะยาว

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญในการเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนสภาพบริบทของหน่วยงาน เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

4. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 275 – 279) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียกลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความ แตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดล

ความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับของค่ารายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” โดยเทคนิควิธีการ จัดลำดับความต้องการเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของ สภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I – D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้าง มากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่มหลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะประกอบด้วย

หลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance)

หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่าในกระบวนการวิจัยการประเมิน ความต้องการเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ เป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการกำหนดระดับความสำคัญของ เป้าหมายที่พึงประสงค์หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นก็คือหลักความสำคัญ

หลักความสำคัญ (Importance) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นนั้น ต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความ

ต้องการจำเป็นนั้นจะต้องมีลำดับความสำคัญ (needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับ

ความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไปกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2 และจัดลำดับ ความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญในการเป็นเครื่องมือการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนสภาพบริบทของหน่วยงาน เป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผนการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร และช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด

5. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

ณัฐธิดา ภูบุญเพชร (2562, หน้า 39) สรุปว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการประเมินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและผลการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 81 – 82) ได้จำแนกขั้นตอนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยอิงหลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

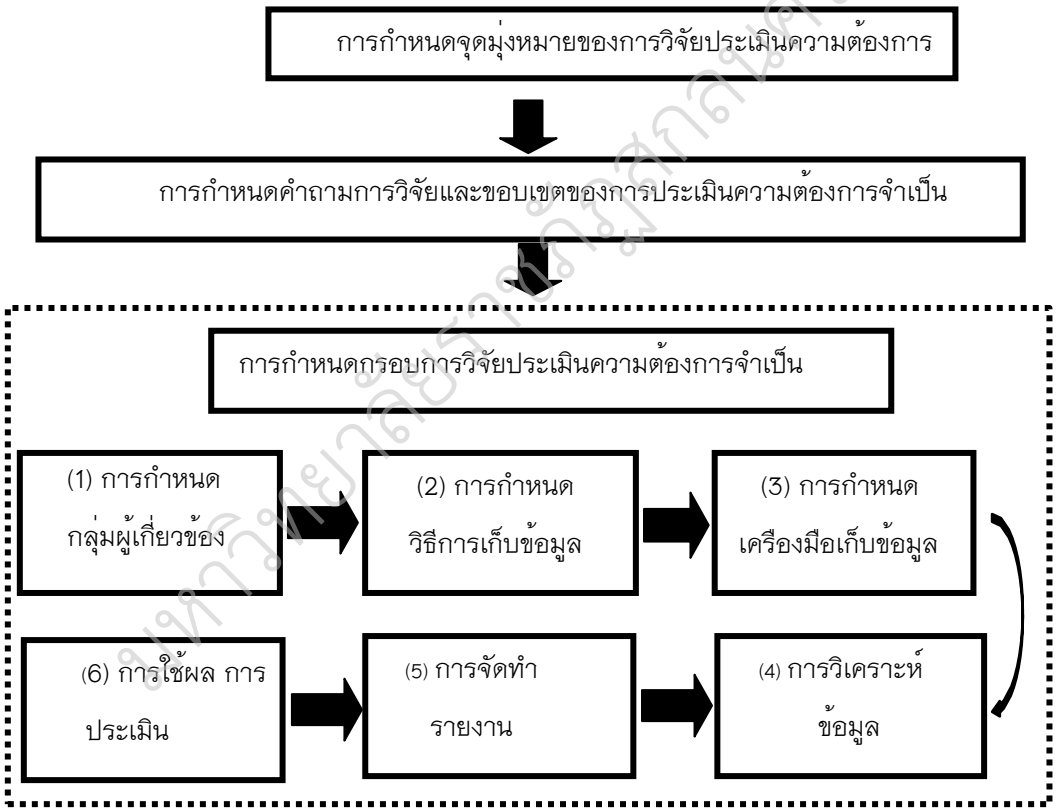
1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)

2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จาก ข้อ 4



ภาพประกอบ 3 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น

ที่มา: สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105)

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 90 – 91) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น

2. การกำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับกลาง ระดับรวบยอด และระดับกลยุทธ์

3. การระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ 2) กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) กลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ได้รับผล

4. การสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม

5. การสร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

7. การระบุความต้องการจำเป็น โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด / ระบุความต้องการจำเป็น

8. การวิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

9. การสร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการที่จำเป็นที่เกิดขึ้น โดยให้มีมติเห็นพ้องและสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีการระดมความคิดและอภิปรายจนเกิดฉันทามติ

10. การระบุปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

McKillip (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 88) ได้แบ่งการดำเนินงานประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการระบุกลุ่มผู้ใช้และลักษณะการใช้ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

2. การระบุกลุ่มเป้าหมายและสภาพแวดล้อมของการให้บริการ

3. การระบุรายละเอียดของความต้องการจำเป็น

4. การประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญ

5. การเผยแพร่ผลการประเมินความต้องการจำเป็น

White (2002, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 103) ได้กำหนดกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

3. การรวบรวมข้อมูล

4. การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวางแผนการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนที่สำคัญจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย คำถามการวิจัย ขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย วิธีการเก็บข้อมูล เครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน ซึ่งคุณภาพของผลการวิจัยประเมินความต้องการบางส่วนขึ้นอยู่กับการเลือกวิธีการที่ใช้ในการวิจัย หากเลือกวิธีการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผลการประเมินคลาดเคลื่อน ขาดความน่าเชื่อถือ และส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาองค์กรหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

6. เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายใต้เวลาและทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงหรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close – ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ข้อความหรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open – ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับ จะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนารายบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้ตระเตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของ ประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบ ได้ 2 แบบ คือ

1.3.2.1 รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single – response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือ ความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมิน รู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อยเก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558, หน้า 105) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการ

สร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็นซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.2.2 รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual – response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริงและระดับสภาพที่พึงประสงค์ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตรประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลางและการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีดำเนินการที่คลายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อ เชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ด้าน

ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและหยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ 2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงานบนความแตกต่างและหลากหลาย 3) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานที่ไม่ยึดติดกับเป้าหมายเดิม 4) การมีเป้าหมายร่วมและปรับเปลี่ยนตามการเปลี่ยนแปลง 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทาย และ 6) การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ถนนท่าดอก แก้ว – ศรีสงคราม บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร 042 – 599265 โทรสาร 042 – 599096

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมหรือความเหมาะสมด้านอื่น โดยให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้และกฎหมายอื่น โดยได้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามกระทรวง ศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18

มกราคม พ.ศ. 2551 อาศัย อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่ง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ดังนี้ ท่าอุเทน บ้านแพง ศรีสงคราม โพนสวรรค์ นาหว้า และนาทม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่อำเภอศรีสงคราม

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ทำการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

3.2 พันธกิจ

3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความ มั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศในทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

3.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2.5 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

3.2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา โดยได้ยึดปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3.2.7 จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2.8 สั่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.3 ค่านิยมขององค์กร

"เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม"

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 สถานศึกษามีการน้อมนำพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทร มหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาได้จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองที่ดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิต อาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น สังคมโดยรวม สื่อสัตย์ สุตจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น สังคมโดยรวม สื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตหรือทรัพย์สินการค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.1 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.2 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจนำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรผู้เรียนระดับประถมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น ด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA นานาชาติ

1.3 ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ ผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม

3.1 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

ผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตามความถนัดและความต้องการของตนเองมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ วางแผนชีวิตหรือวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

5.2 ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้และผู้อำนวยการการเรียนรู้

ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็นมาตรฐานเสมอกัน

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่ สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสม เป็นไปตามบริบท ด้านประเภท ขนาดและพื้นที่

4. งบประมาณ หรือทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจหรือที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษ สำหรับผู้พิการ

4.1 ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4.2 ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

7.1 สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือหรือคุ้มครองนักเรียนและการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

7.2 สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาในสังกัดมีนโยบาย

หรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ ที่ถูกต้องและสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ย และยาฆ่าแมลง ฯลฯ

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ หรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

2.1 สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์หรือพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะและมีส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน

2.2 นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้นักเรียน โรงเรียน ชุมชนเรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้หรือตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว ฯลฯ

2.3 ครู และนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ หรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชนได้ตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภคสู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

4.1 สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2 นักเรียน สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้านหรือข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

4.3 ครู มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรมหรือดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างอื่นหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 225 เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้หรือสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะทุกโรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทุกโรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัด ซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชนการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัด

1. สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นอิสระ

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานให้มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาและเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยน แปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส่ ปลอดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

1.3.1 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนมีความโปร่งใส่ ปลอดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

1.3.2 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนต้องผ่านการประเมินคุณธรรมหรือความโปร่งใส่ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

1.4 หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิธีงบประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

1.4.1 สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

1.4.2 สถานศึกษาทุกแห่งหรือหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศวิชาการผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด

1.5 หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม หรือเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

1.5.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักงานส่วนกลางนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ

1.5.2 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงานส่วนกลางมีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา

1.5.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5.3.1 อาหารกลางวันดี

1.5.3.2 ความปลอดภัยดี

1.5.3.3 สภาพแวดล้อมดี

1.5.3.4 ความรู้ดี

1.5.3.5 ทักษะชีวิตและอาชีพดี

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีโรงเรียนในเขตบริการ จำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษา มีการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และได้รวมถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามศักยภาพ ความต้องการของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการบริหารการศึกษากับทุกหน่วยงาน มีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียกับการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จนสามารถสร้างความพร้อมในการพัฒนาการศึกษา โดยได้กำหนดเป้าหมายให้โรงเรียนได้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ ซึ่งมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม โดยโรงเรียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ มีการวางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนา ผู้นำทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารจัดการภายใน องค์กร จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทำให้การนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพในการพัฒนาบริหารอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีคุณธรรมหรือจริยธรรมในตนเองและต่อผู้อื่น เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กิตติทัช เขียวฉอ้อน (2560, หน้า 355 – 370) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีมและต้องมีผู้นำทีมที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ที่ดี มี 3 ประการคือ 1) ทบทวนพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยของการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ได้แก่ แรงจูงใจ (Motivations) และการสื่อสาร (Communications) และ 3) กรอบแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เกิดจากการการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นเครื่องมืออันเป็นประโยชน์ในการหาองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้หลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ขององค์กร

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 148 – 158) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน การปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ตามลำดับและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกันและสามารถสร้างสมการพยากรณ์

คมกฤษณ์ วิเศษอุด (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าโดยรวมเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 2.1) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม 2.2) ด้านการยอมรับกติกาของทีม และ 2.3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ตามลำดับ

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2565) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกันและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ Y = 1.208+0.718x

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.45) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.40) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ($\overline{X}$ = 4.38) และการกำหนดเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.38) ระดับสภาพที่พึงประสงค์การทำงาน

เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก

สมุทร ชำนาญ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก และการกำหนดเป้าหมาย ระดับสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี และความไว้วางใจ 2. ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 3) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ด้านความไว้วางใจ 3 แนวทาง ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ที่มากที่สุด 1 ด้าน และมาก 6 ด้าน ส่วนด้านความเป็นไปได้ ทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

อรรณพ จีนะวัฒน์ (2561) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เปรียบเทียบตามเพศและวุฒิการศึกษา พบว่ามีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้กับครู มอบหมายหน้าที่ให้ตามความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครู และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนครูควรให้กำลังใจและแนะนำเพื่อนครูอย่างกัลยาณมิตรปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ยอมรับในตัวตนและบทบาทของเพื่อนครู ยอมรับการเปลี่ยนแปลง แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม ยอมรับและไว้ใจในความสามารถของเพื่อนครูและทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม เขต 18 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.57 – 0.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

พรสุดา ประเสริฐนู (2564) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน 40 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้งทีม มี 5 แนวทาง 2) ด้านการสร้างบรรทัดฐาน

มี 8 แนวทาง 3) ด้านการวางแผน มี 11 แนวทาง 4) ด้านการปฏิบัติงาน มี 9 แนวทาง 5) ด้านการประเมินผล มี 7 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุรกิจ ท้องพิมาย (2567) ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Heleen van Mierlo (2003, pp. 62 – 63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการตนเองในการทำงานเป็นทีมและสภาวะจิตใจที่ดี พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน สมาชิกในองค์กรทุกคนมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาโดยการลงคะแนนเสียงหรือลงมติเป็นเอกฉันท์ สมาชิกทุกคนมีอิสระในการตอบและมีอิสระในการอธิบาย การออกแบบทีมงามของเขาเอง เพราะกระบวนการทางานเป็นทีมที่ดีจะส่งผลต่อสภาวะจิตใจที่ดีของสมาชิกในทีม รวมไปถึงการจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการทางานเป็นทีมที่ดีอีกด้วย

Anupamanarayan (2008, pp. 149 – 150) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีมในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่สำคัญ คือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน

โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่า เพศ ประเภทของงานองค์ประกอบของงานชนิดของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล

Jasper (2010, อ้างถึงใน พรสุดา ประเสริฐนู, 2564 หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียน การศึกษานี้เป็นการทดลองโดยอาศัยเงื่อนไข คุณลักษณะและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างทีมงาน คือ การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีสมรรถนะของทีมการติดตามและสะท้อนผล เมื่อพิจารณาผลจากการทดลองโดยใช้องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 2 โรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการ อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน 3) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน 5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และ 6) การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิด เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันบางเนื้อหามีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการทำงานเป้นทีมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,996 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครู จำนวน 1,815 คน จาก ทั้งหมด จำนวน 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 โดยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การเปิดตาราง ของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561, หน้า 62) จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 465 คน จาก 93 โรงเรียน โดยได้ทำการจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 372 คน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 181 โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – Proportional Random Sampling) โดยคิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนขนาดใหญ่ได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 โรงเรียน โดยได้จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 46 โรงเรียน จากทั้งหมด จำนวน 94 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน จากทั้งหมด 82 โรงเรียน และโรงเรียนใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน จากทั้งหมด 5 โรงเรียน

2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้ทำการใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขั้นตอนที่ 1 จึงได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพของประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,996 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 181 คน และกลุ่มครู จำนวน 1,815 คน

ขั้นตอนที่ 2 ได้จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเลือก โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยได้ใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น จำนวน 93 คน

ขั้นตอนที่ 3 ดังนั้นจึงเหลือครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างอีก จำนวน 372 คน แบ่งเป็นตามขนาดโรงเรียนดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมี จำนวน 46 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครูแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน

โรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีอยู่ จำนวน 42 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครู โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ จำนวน 3 คน ได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 126 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีอยู่ จำนวน 5 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครู โดยได้ใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน ได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 372 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 5 – 8

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 5 จำนวนประชากรและตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (คน)			
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม
1. ศรีสงคราม	25	18	1	44	12	9	1	22
2. นาหว้า	8	14	2	24	5	7	2	14
3. บ้านแพง	19	7	1	26	9	4	1	14
4. นาทม	7	8	–	15	4	5	–	9
5. ท่าอุเทน	25	18	–	42	11	9	–	20
6. โพนสวรรค์	10	17	1	30	5	8	1	14
รวม	94	82	5	181	46	42	5	93

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 46 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครู	
1. บ้านดง	1	3	4
2. บ้านเหล่าหนาด	1	3	4
3. บ้านโคกสว่าง	1	3	4
4. บ้านโพนแดง	1	3	3
5. บ้านนาหนองบก	1	3	4
6. บ้านท่าจำปา	1	3	4
7. บ้านน้อยนาเหนือ	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครู	
8. บ้านธาตุ	1	3	4
9. บ้านเชียงยืน	1	3	4
10. บ้านปากทวย	1	3	4
11. บ้านนางัว	1	3	4
12. บ้านนาหนองหวาย	1	3	4
13. บ้านหัวหาด	1	3	4
14. บ้านโพนทอง	1	3	4
15. บ้านดอนสะฝาง	1	3	4
16. บ้านโคกพะธาย	1	3	4
17. บ้านนาข่าคำพอก	1	3	4
18. บ้านนากะแต้	1	3	4
19. บ้านดงขวาง	1	3	4
20. บ้านดอนแดง	1	3	4
21. บ้านยางงอย	1	3	4
22. บ้านปฏิรูป	1	3	4
23. บ้านศรีเวินชัย	1	3	4
24. บ้านเสียวสงคราม	1	3	4
25. บ้านโนนกุง	1	3	4
26. บ้านนาเพียง	1	3	4
27. บ้านโพนสว่าง	1	3	4
28. บ้านเหล่า	1	3	4
29. บ้านนาเดื่อ	1	3	4
30. บ้านจอมศรี	1	3	4
31. บ้านนาพระโนนห้วยแคน	1	3	4
32. บ้านดอนแดง	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครู	
33. บ้านดอนพะธาย	1	3	4
34. บ้านขามเตี้ยน้อย	1	3	4
35. บ้านนาใน	1	3	4
36. บ้านบงคำ	1	3	4
37. บ้านเชียงเซา	1	3	4
38. บ้านท่าพันโฮง	1	3	4
39. บ้านนาโดโพธิ์ศรี	1	3	4
40. ประชาสนธิ์นุสรณ์	1	3	4
41. บ้านวังโพธิ์	1	3	4
42. บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	3	4
43. บ้านโพนตูมหนองแสง	1	3	4
44. บ้านหนองบัว	1	3	4
45. โรงเรียนบ้านหนองทม	1	3	4
46. เพียงหลวง 10	1	3	4
รวม	46	138	184

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครู	
1. ชุมชนไผ่ล้อม	1	3	4
2. ชุมชนนาพระชัย	1	3	4
3. บ้านคำนกกก	1	3	4
4. บ้านนาคำ	1	3	4
5. บ้านภูกระแต	1	3	4
6. บ้านข่า	1	3	4
7. บ้านขามเบี้ย	1	3	4
8. บ้านหนองผือ	1	3	4
9. บ้านนาชุมใหม่นิรมิต	1	3	4
10. บ้านหาดกวน	1	3	4
11. บ้านท่าอุเทน	1	3	4
12. อุเทนวิทยาคาร	1	3	4
13. บ้านพนอม	1	3	4
14. บ้านพะทาย	1	3	4
15. บ้านเวินพระบาท	1	3	4
16. บ้านหนองเทา	1	3	4
17. บ้านอูนนา	1	3	4
18. ชุมชนบ้านสามผง	1	3	4
19. บ้านดงน้อย	1	3	4
20. ชุมชนประสานมิตร	1	3	4
21. ชุมชนนางัว	1	3	4
22. บ้านดงวิทยาคาร	1	3	4
23. บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	3	4
24. บ้านนาหัวบ่อ	1	3	4
25. ชุมชนเอื้องก่อนาดี	1	3	4

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 7 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครู	
26. บ้านนาคำ	1	3	4
27. บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	3	4
28. บ้านเหล่าพัฒนา	1	3	4
29. บ้านหนองดุด	1	3	4
30. บ้านดอนศาลา	1	3	4
31. บ้านนาเต่า	1	3	4
32. บ้านโพนสวรรค์	1	3	4
33. บ้านหนองนางเลิง	1	3	4
34. บ้านหมูม้น	1	3	4
35. บ้านคำแม่นาง	1	3	4
36. บ้านนาทม	1	3	4
37. บ้านพันห่าวดอนดู่	1	3	4
38. บ้านนาอินทร์นาโอ นาคอยพัฒนา	1	3	4
39. ชุมชนนางัว	1	3	4
40. บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	3	4
41. บ้านป่าห้วาน	1	3	4
42. ชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว	1	3	4
รวม	42	126	168

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหาร	ครู	
1. บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	1	3	4
2. ราษฎร์สามัคคี	1	3	4
3. อนุบาลบ้านแพง	1	3	4
4. บ้านนาหว้า	1	3	4
5. บ้านโพนจาน	1	3	4
รวม	5	15	20

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
   1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
   2.1 ขนาดเล็ก
   2.2 ขนาดกลาง
   2.3 ขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
   3.1 น้อยกว่า 10 ปี
   3.2 10 – 20 ปี
   3.3 มากกว่า 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้แก่ 6 ด้าน ดังนี้

1) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

3) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

4) การมีเป้าหมายร่วมกัน

5) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

6) การประสานเครือข่ายโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 ระดับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงาน

เป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 4.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0 .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

4.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาทางการบริหารการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีวิทยฐานะผู้เชี่ยวชาญขึ้นไปจำนวน 1 คน คือ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน

คือ นางคำปิ่น ทีสุกะ ผู้บริหารสถานศึกษาบ้านปากอูน (ปากอูน ผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.5.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาทางการศึกษา ประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปีและมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน คือ นางปาริชาติ ราญมีชัย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

4.8 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สภาพปัจจุบันเท่ากับ .986 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .702 – .945 สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .985 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .724 – .932 โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

4.8.1 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .941 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์รายด้านเท่ากับ .934

4.8.2 การสร้างความไว้วางใจในการทำงานค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .945 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์รายด้านเท่ากับ .943

4.8.3 การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นจริงรายด้านเท่ากับ .905 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์รายด้านเท่ากับ .965

4.8.4 การมีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครู ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .948 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์รายด้านเท่ากับ .932

4.8.5 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .970 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์รายด้านเท่ากับ .942

4.8.6 การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค่าความเชื่อมั่นสภาพที่เป็นจริงรายด้านเท่ากับ .960 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์รายด้านเท่ากับ .961

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูล ทั้งในรูปแบบเอกสาร ดังนี้

5.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นส่งให้โรงเรียนโดยวิธีการนำไปใส่ในช่องจดหมายของแต่ละโรงเรียน

5.2.2 ผู้วิจัยติดตามการทำแบบสอบถามโดยการ โทรศัพท์ขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบข้อมูลให้

5.3 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม คัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็น รายข้อและรายด้านตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน

นำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่ มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่ามีความต้องการเป็นระดับสูง มากกว่าข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อน ตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองรายคู่ (Dual response)

6.3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t – test) ชนิด Independent Samples ในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และสถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOWA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; $PNI_{modified}$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง $PNI_{modified}$ ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยตามลำดับ แล้วผู้วิจัยวางแผนลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียน ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) การเข้าไปศึกษาการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการพิจารณาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) มีหลักในการพิจารณาโดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการนำการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันมาจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีรางวัลเป็นที่ประจักษ์ในระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

2.1 แบบสัมภาษณ์

2.2 แบบบันทึก การสังเกต และการศึกษาเอกสารโดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแนวการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในครั้งนี้ นำเสนอเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

% แทน ร้อยละ

$PNI_{modified}$ แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

t แทน ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)

F แทน ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test)

df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ

SS แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง

MS แทน ค่าเฉลี่ยยกกำลังสอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Sig. แทน ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ

X_t แทน สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู

X_1 แทน สภาพปัจจุบันการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

X_2 แทน สภาพปัจจุบันการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

X_3 แทน สภาพปัจจุบันการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

X_4 แทน สภาพปัจจุบันการมีเป้าหมายร่วมกัน

X_5 แทน สภาพปัจจุบันการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

X_6 แทน สภาพปัจจุบันการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

Y_t แทน สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู

Y_1 แทน สภาพที่พึงประสงค์การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

Y_2 แทน สภาพที่พึงประสงค์การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

Y_3 แทน สภาพที่พึงประสงค์การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

Y_4 แทน สภาพที่พึงประสงค์การมีเป้าหมายร่วมกัน

Y_5 แทน สภาพที่พึงประสงค์การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

Y_6 แทน สภาพที่พึงประสงค์การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 465 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 ฉบับ และครู จำนวน 372 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 465 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ย

2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า t – test ชนิด Independent Samples

2.2.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA หากพบว่า ค่า F – test มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method หรือ LSD ตามความเหมาะสม

2.2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า F – test ชนิด One – Way ANOVA หากพบว่า ค่า F – test มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe's Method หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีลำดับเป็นอย่างไร” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index PNI modified ซึ่งใช้สูตรดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 93 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 465 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 ฉบับ และครู จำนวน 372 ฉบับ ดังตาราง 9

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	93	20.00
2. ครูผู้สอน	372	80.00
รวม	465	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	291	62.60
2. ขนาดกลาง	129	27.70
3. ขนาดใหญ่	45	9.70
รวม	465	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	318	68.40
2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	111	23.90
3. มากกว่า 20 ปี	36	7.70
รวม	465	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 465 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และครูผู้สอน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 68.40 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์โดยรวม และรายด้านดังต่อไปนี้

2.1.1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยรวม ดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันโดยรวม

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.38	มากที่สุด	4.93	0.24	มากที่สุด
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	4.67	0.37	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	4.66	0.37	มากที่สุด	4.94	0.25	มากที่สุด
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.67	0.38	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	4.67	0.41	มากที่สุด	4.95	0.23	มากที่สุด
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.66	0.40	มากที่สุด	4.94	0.26	มากที่สุด
รวม	4.67	0.3	มากที่สุด	4.94	0.22	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.68) การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.67) การมีเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.67) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.67) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.66) และการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.66)

สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.94) สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.95) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.94) การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.94) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.93) การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.93) และการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.93)

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

2.1.2 การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 11 – 22

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา	4.76	0.55	มากที่สุด	4.93	0.40	มากที่สุด
2. ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ	4.63	0.55	มากที่สุด	4.94	0.37	มากที่สุด
3. ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	4.64	0.56	มากที่สุด	4.92	0.42	มากที่สุด
4. ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.69	0.55	มากที่สุด	4.89	0.47	มากที่สุด
5. ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น	4.70	0.56	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
6. ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม	4.65	0.54	มากที่สุด	4.96	0.32	มากที่สุด
รวม	4.68	0.38	มากที่สุด	4.93	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสื่อสารข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา ($\overline{X}$ = 4.76) ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.70) และครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 4.69) ส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่าเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.65) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.96) ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น ($\overline{X}$ = 4.95) และครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ ($\overline{X}$ = 4.94) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ = 4.89) ซึ่งยังอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส	4.74	0.53	มากที่สุด	4.93	0.39	มากที่สุด
2. ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.62	0.56	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด
3. ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน	4.65	0.59	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 12 (ต่อ)

การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4. ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า	4.64	0.58	มากที่สุด	4.91	0.43	มากที่สุด
5. ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน	4.67	0.57	มากที่สุด	4.94	0.37	มากที่สุด
6. ครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.54	มากที่สุด	4.94	0.36	มากที่สุด
รวม	4.67	0.37	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันการสร้างความไว้วางใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส ชัดเจน และตรงไปตรงมา ($\bar{X}$ = 4.74) ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.67) และครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ($\bar{X}$ = 4.62) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์การสร้างความไว้วางใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ($\bar{X}$ = 4.94) ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคจากโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.94) และครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า ($\overline{X}$ = 4.91) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง	4.65	0.58	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด
2. ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์	4.64	0.56	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
3. ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น	4.64	0.59	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด
4. ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน	4.71	0.54	มากที่สุด	4.94	0.36	มากที่สุด
5. ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน	4.66	0.56	มากที่สุด	4.94	0.37	มากที่สุด
6. ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ	4.65	0.56	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
รวม	4.66	0.37	มากที่สุด	4.94	0.25	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.71) ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.66) และครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์ และครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.65) แต่อยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์ และครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 4.95) รองลงมาคือ ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน ($\overline{X}$ = 4.94) และครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น ($\overline{X}$ = 4.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.94) ซึ่งแม้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ก็ยังอยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

การมีเป้าหมายร่วมกัน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.66	0.55	มากที่สุด	4.94	0.37	มากที่สุด
2. ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม	4.62	0.56	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด
3. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม	4.69	0.57	มากที่สุด	4.90	0.46	มากที่สุด
4. ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม	4.66	0.55	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
5. ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ	4.72	0.53	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
6. ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ	4.65	0.55	มากที่สุด	4.93	0.39	มากที่สุด
รวม	4.67	0.38	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันการมีเป้าหมายร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.72) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

งานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.69) และครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.66) และเข้าใจในเป้าหมายของทีมส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.62) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์การมีเป้าหมายร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ และครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.95) รองลงมา คือ ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม ($\overline{X}$ = 4.90) แต่อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม	4.68	0.57	มากที่สุด	4.94	0.37	มากที่สุด
2. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.57	มากที่สุด	4.97	0.29	มากที่สุด
3. ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม	4.66	0.61	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4. ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง	4.69	0.57	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
5. ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส	4.67	0.57	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
6. ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม	4.70	0.52	มากที่สุด	4.94	0.36	มากที่สุด
รวม	4.67	0.41	มากที่สุด	4.95	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม ($\bar{X}$ = 4.70) ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง ($\bar{X}$ = 4.69) และครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม ($\bar{X}$ = 4.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.64) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์การสร้างวัฒนธรรมการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.97) รองลงมาคือ ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง และครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน

ของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม ($\overline{X}$ = 4.94) แต่อยู่ในระดับมากที่สุดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ด้านการประสานเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.59	มากที่สุด	4.95	0.34	มากที่สุด
2. ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	4.60	0.59	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด
3. ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.66	0.55	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด
4. ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน	4.70	0.57	มากที่สุด	4.91	0.43	มากที่สุด
5. ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.66	0.56	มากที่สุด	4.94	0.38	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
6. ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	4.69	0.53	มากที่สุด	4.95	0.33	มากที่สุด
รวม	4.66	0.40	มากที่สุด	4.94	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.70) ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.69) และครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.60) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อและประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.95) รองลงมาคือ ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.91) แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ ทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 93)		ครูผู้สอน (n = 372)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.63	0.50	4.69	0.34	–1.12	0.20
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	4.56	0.50	4.69	0.32	–2.40**	0.01
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	4.60	0.50	4.67	0.33	–1.42	0.15
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.63	0.53	4.68	0.34	–0.83	0.40

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 93)		ครูผู้สอน (n = 372)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	4.60	0.53	4.69	0.37	-1.97*	0.04
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.59	0.52	4.68	0.36	-1.49*	0.13
รวม	4.60	0.47	4.68	0.28	-1.61	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันระดับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 18 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 93)		ครูผู้สอน (n = 372)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.43	4.94	0.16	1.84	0.06
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	4.92	0.42	4.94	0.19	-0.56	0.57
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	4.91	0.43	4.95	0.18	-1.21	0.22
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.90	0.45	4.94	0.18	-1.48	0.13
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	4.93	0.42	4.95	0.15	-0.42	0.67
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.89	0.46	4.95	0.19	1.96*	0.05
รวม	4.91	0.42	4.95	0.13	-1.47	0.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์ระดับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกขนาดโรงเรียน ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.41	0.25
	ภายในกลุ่ม	65.66	462	0.14		
	รวม	66.06	464			
การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	1.69	0.19
	ภายในกลุ่ม	62.90	462	0.14		
	รวม	63.36	464			
การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.42	0.66
	ภายในกลุ่ม	63.02	462	0.14		
	รวม	63.14	464			
การมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.69	0.50
	ภายในกลุ่ม	68.07	462	0.15		
	รวม	68.28	464			
การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.39	2.36	0.10
	ภายในกลุ่ม	75.70	462	0.16		
	รวม	76.47	464			
การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	0.81	5.25**	0.01
	ภายในกลุ่ม	70.90	462	0.15		
	รวม	72.51	464			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	2.09	0.13
	ภายในกลุ่ม	49.74	462	0.11		
	รวม	50.19	464			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกันและรายด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน รายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	สถานภาพ	ขนาดโรงเรียน			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		$\overline{X}$	4.70	4.57	4.64
	ขนาดเล็ก	4.70	-	0.13*	0.06
	ขนาดกลาง	4.57	-	-	0.07*
	ขนาดใหญ่	4.64	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่พบว่า โดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้าน ประกอบด้วย การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 21 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	27.38	462	0.06		
	รวม	27.42	464			
การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	29.95	462	0.06		
	รวม	30.14	464			
การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	28.49	462	0.06		
	รวม	28.54	464			
การมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.05	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	30.04	462	0.07		
	รวม	30.13	464			
การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	25.09	462	0.05		
	รวม	25.14	464			
การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.64	0.53
	ภายในกลุ่ม	32.28	462	0.07		
	รวม	32.37	464			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.59	0.56
	ภายในกลุ่ม	22.67	462	0.05		
	รวม	22.73	464			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.96	0.14
	ภายในกลุ่ม	65.50	462	0.14		
	รวม	66.06	464			
การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	2.07	0.13
	ภายในกลุ่ม	62.80	462	0.14		
	รวม	63.36	464			
การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2	0.15	1.14	0.32
	ภายในกลุ่ม	62.83	462	0.14		
	รวม	63.14	464			
การมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.41	0.67
	ภายในกลุ่ม	68.16	462	0.15		
	รวม	68.28	464			
การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	76.18	462	0.16		
	รวม	76.47	464			

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 22 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.17	2	1.08	7.12**	0.00
	ภายในกลุ่ม	70.35	462	0.15		
	รวม	72.51	464			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	2.37	0.09
	ภายในกลุ่ม	49.67	462	0.10		
	รวม	50.18	464			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 23

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		$\overline{X}$	4.17	4.59	4.50
	น้อยกว่า 1 ปี	4.17	-	0.12*	0.21*
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.59	-	-	0.09
	มากกว่า 20 ปี	4.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า รายด้าน การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี ครูผู้สอนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 24 การเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	2.18	0.11
	ภายในกลุ่ม	27.16	462	0.06		
	รวม	27.42	464			
การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.07	0.94
	ภายในกลุ่ม	30.13	462	0.07		
	รวม	30.14	464			
การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.81	0.45
	ภายในกลุ่ม	28.44	462	0.06		
	รวม	28.54	464			
การมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.13	1.93	0.15
	ภายในกลุ่ม	29.88	462	0.06		
	รวม	30.13	464			
การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.14	2.53	0.08
	ภายในกลุ่ม	24.86	462	0.05		
	รวม	25.14	464			
การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	2.47	0.09
	ภายในกลุ่ม	32.03	462	0.07		
	รวม	32.37	464			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2		1.56	0.21
	ภายในกลุ่ม	22.58	462	0.08		
	รวม	22.73	464	0.05		

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน คือ การจำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลำดับเป็นอย่างไร” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการ จำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index $PNI_{modified}$

ตาราง 25 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.93	4.68	0.053	6
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	4.93	4.67	0.055	4
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	4.94	4.66	0.060	1
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.93	4.67	0.055	4
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	4.95	4.67	0.055	3
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.94	4.66	0.060	2
รวม	4.94	4.67	0.058	

จากตาราง 25 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้าน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.058) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ($PNI_{modified}$ = 0.060) 2) การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified}$ = 0.060) 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ($PNI_{modified}$ = 0.006) 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.055) 5) การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ($PNI_{modified}$ =0.055) 6) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.053)

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลำดับที่ 2 คือ การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน ลำดับที่ 3 คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 26 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา	4.93	4.76	0.036	6
ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ	4.94	4.63	0.067	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 (ต่อ)

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	4.92	4.64	0.060	3
ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.89	4.69	0.043	5
ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น	4.95	4.70	0.053	4
ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม	4.96	4.65	0.067	1
รวม	4.93	4.68	0.053	

จากตาราง 26 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.053) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ ($PNI_{modified}$ = 0.067) 2) ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.067) 3) ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ($PNI_{modified}$ = 0.060) 4) ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น ($PNI_{modified}$ = 0.053) 5) ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($PNI_{modified}$ = 0.043) 6) ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา ($PNI_{modified}$ = 0.036)

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม ลำดับที่ 2 คือ ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ลำดับที่ 3 คือ ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น ลำดับที่ 4 คือ ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ลำดับที่ 5 คือ ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา

ตาราง 27 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน

การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส	4.93	4.74	0.040	4
ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.94	4.62	0.069	1
ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน	4.94	4.65	0.062	2

ตาราง 27 (ต่อ)

การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า	4.91	4.64	0.058	3
ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน	4.94	4.67	0.058	3
ครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.94	4.67	0.058	3
รวม	4.93	4.67	0.056	

จากตาราง 27 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.056) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.069) 2) ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.062) 3) ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า ($PNI_{modified}$ = 0.058) 4) ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.058) 5) ครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ (PNImodified = 0.058) 5) ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส ($PNI_{modified}$ = 0.040)

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงาน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมลำดับที่ 2 คือ ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียนลำดับที่ 3 คือ ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับที่ 4 คือ ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส

ตาราง 28 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง	4.94	4.65	0.062	3
ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์	4.95	4.64	0.067	1
ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น	4.94	4.64	0.065	2
ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน	4.94	4.71	0.049	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 28 (ต่อ)

การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน	4.94	4.66	0.060	4
ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ	4.95	4.65	0.065	2
รวม	4.94	4.66	0.060	

จากตาราง 28 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.060) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์ ($PNI_{modified}$ = 0.067) 2) ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น ($PNI_{modified}$ = 0.065) 3) ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ ($PNI_{modified}$ = 0.065) 4) ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง ($PNI_{modified}$ = 0.062) 5) ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ($PNI_{modified}$ = 0.060) 5) ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน ($PNI_{modified}$ = 0.049)

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานโดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์ลำดับที่ 2 คือ ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ ลำดับที่ 3 คือ ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง ลำดับที่ 4 คือ ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน ลำดับที่ 5 คือ ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน

ตาราง 29 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

การมีเป้าหมายร่วมกัน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	4.94	4.66	0.060	3
ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม	4.94	4.62	0.069	1
ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม	4.90	4.69	0.045	5
ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม	4.95	4.66	0.062	2
ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ	4.95	4.72	0.049	4
ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ	4.93	4.65	0.060	3
รวม	4.93	4.67	0.056	

จากตาราง 29 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ

($PNI_{modified}$ = 0.083) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม ($PNI_{modified}$ = 0.069) 2) ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม ($PNI_{modified}$ = 0.062) 3) ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ($PNI_{modified}$ = 0.060) 4) ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ ($PNI_{modified}$ = 0.060) 5) ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ ($PNI_{modified}$ = 0.049) 5) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม ($PNI_{modified}$ = 0.045)

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม ลำดับที่ 2 คือ ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม ลำดับที่ 3 คือ ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ ลำดับที่ 4 คือ ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ ลำดับที่ 5 คือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม

ตาราง 30 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม	4.94	4.68	0.056	3
ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง	4.97	4.64	0.071	1

ตาราง 30 (ต่อ)

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม	4.94	4.66	0.060	2
ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง	4.95	4.69	0.055	4
ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส	4.95	4.67	0.060	2
ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม	4.94	4.70	0.051	5
รวม	4.95	4.67	0.060	

จากตาราง 30 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 0.060) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified}$ = 0.071) 2) ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม (PNImodified = 0.060) 3) ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส ($PNI_{modified}$ = 0.060) 4) ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม ($PNI_{modified}$ = 0.056) 5) ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง ($PNI_{modified}$ = 0.055) 5) ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม ($PNI_{modified}$ = 0.051)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 คือ ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส ลำดับที่ 3 คือ ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม ลำดับที่ 4 คือ ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง ลำดับที่ 5 คือ ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม

ตาราง 31 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การประสานเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ	4.95	4.65	0.065	2
ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	4.94	4.60	0.074	1
ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.94	4.66	0.060	3
ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน	4.91	4.70	0.045	5

ตาราง 31 (ต่อ)

การประสานเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.94	4.66	0.060	3
ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือและการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	4.95	4.69	0.055	4
รวม	4.94	4.66	0.060	

จากตาราง 31 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลค่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นเท่ากับ ($PNI_{modified}$ = 4.94) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.074) 2) ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified}$ = 0.065) 3) ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ($PNI_{modified}$ = 0.060) 4) ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}$ = 0.060) 5) ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือและการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ($PNI_{modified}$ = 0.055) 5) ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน ($PNI_{modified}$ = 0.045)

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจ เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ลำดับที่ 2 คือ ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ลำดับที่ 3 คือ ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ลำดับที่ 4 คือ ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ลำดับที่ 5 คือ ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ลำดับที่ 2 คือ การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน ลำดับที่ 3 คือ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตาราง 32 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.93	4.68	0.0534	6
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน	4.93	4.67	0.0556	5
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน	4.94	4.66	0.0608	1
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.93	4.67	0.0556	4

ตาราง 32 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครู	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน	4.95	4.67	0.0559	3
6. การประสานเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.94	4.66	0.0608	2
รวม	4.94	4.67	0.058	

ผลการวิจัยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งพบว่า เห็นด้วยกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามผลการวิจัยของผู้วิจัย และจากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Pracetice) ในการนำการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยในการศึกษาดูงานแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยได้ไป ศึกษาเอกสาร สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้ง 3 โรงเรียน เนื่องจากทั้ง 3 โรงเรียน โรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้รับรางวัล ระดับดีเยี่ยม ในการประกวดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ประจำปี 2568 โดยได้รับรางวัล ชนะเลิศ ประเภทโรงเรียนต้นแบบ และรางวัลชนะเลิศสำหรับผู้บริหารต้นแบบ และครูผู้สอนต้นแบบด้วย ซึ่งแสดงถึงผลงานที่ยอดเยี่ยมในการจัดการเรียนการสอนผ่าน DLTV โรงเรียนบ้านหาดเพียง รางวัลผลงานและนวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงาน และ Soft Powerตามโครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา จังหวัดนครพนม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โรงเรียนราษฎร์สามัคคีมี Best Practice ที่มีการทำ Best Practice ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและภูมิคุ้มกัน

ยาเสพติดผ่านโครงการ “ปฏิบัติธรรม นำชีวี มีภูมิต้านภัยยาเสพติด” โดยร่วมกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดศรีโพธิ์ชัย และกรมการศาสนา เพื่อปลูกฝังหลักธรรมคำสอนและสร้างวินัยในนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้

รายชื่อโรงเรียนที่ศึกษาดูงานที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านนาเพียง เป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตที่ยั่งยืน

2. โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) เป็นโรงเรียนการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในโรงเรียน

3. โรงเรียนราษฎร์สามัคคีมีการทำ เป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศเกี่ยวกับด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและภูมิคุ้มกันยาเสพติดผ่านโครงการ “ปฏิบัติธรรม นำชีวี มีภูมิต้านภัยยาเสพติด” โดยร่วมกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดศรีโพธิ์ชัย และกรมการศาสนา เพื่อปลูกฝังหลักธรรมคำสอนและสร้างวินัยในนักเรียน

1. โรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.1 การศึกษาเอกสาร พบว่า โรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้รับรางวัล ระดับดีเยี่ยม ในการประกวดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ประจำปี 2568 โดยได้รับรางวัล ชนะเลิศ ประเภทโรงเรียนต้นแบบ และรางวัลชนะเลิศสำหรับผู้บริหารต้นแบบ และครูผู้สอนต้นแบบด้วย ซึ่งแสดงถึงผลงานที่ยอดเยี่ยมในการจัดการเรียนการสอนผ่าน DLTV

1.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้มีการประชุมวางแผน ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความ

แตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานนอกจากนี้ โรงเรียนยังสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรคิดค้นและนำแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ผู้ร่วมงาน และเปิดรับสิ่งใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 การสัมภาษณ์ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

1.3.1 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... แนวทางในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนจะเน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันวางแผนและตั้งเป้าหมายร่วมกันมีการสื่อสารที่ชัดเจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการกระจายหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาในการบริหารจัดการ ...”

(พิชญภัค สมปัญญา, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

“... แนวทางในการทำงานที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาเชิงวิชาชีพร่วมกันโดยการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพครูใช้เวลาร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาและออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน ...”

(นัฐธิชา สระกัน, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

“... กำหนดบทบาทโครงสร้างของทีมอย่างเป็นระบบจัดทำขอบเขตภาระและขั้นตอนการทำงานเพื่อลดการทำงานที่ซ้ำสอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนการแบ่งงานและติดตามงานเน้นการสื่อสารภายในทีมอย่างต่อเนื่อง...”

(อรอนงค์ ภาษาดี, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่สังเกตได้ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... การสร้างวัฒนธรรมการทำงานมีการกำหนดค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจนสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัยเปิดรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมีการทำงานเป็นทีมส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ และชื่นชมความสำเร็จการทำงานและพฤติกรรมที่เหมาะสม..."

(พิชญภัค สมปัญญา, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

"... เน้นสร้างวัฒนธรรมแห่งการเชื่อใจโดยมีการสื่อสารที่เปิดเผยและสร้างสรรค์ในทีมเพื่อให้เกิดการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ ..."

(นัฐธิชา สระกัน, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

"... กำหนดค่านิยมวัฒนธรรมและเป้าหมายร่วมกันของทีมส่งเสริมการทำงานแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้สร้างระบบการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางใจยกย่องและชื่นชมการทำงานที่โดดเด่นของครูและทีมใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือเชื่อมความร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง ..."

(อรอนงค์ ภาษาดี, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

1.3.3 ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตัวอย่างการสัมภาษณ์ดังนี้

"...การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยให้งานสะดวกและรวดเร็วขึ้นโดยการใช้ช่องทางจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นตัวเชื่อมข้อมูลและการประชุมออนไลน์..."

(พิชญภัค สมปัญญา, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

"... ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เช่น Google work Space Microsoft Team ในการจัดเก็บเอกสารร่วมกันประชุมออนไลน์และติดตามความคืบหน้าของงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่จำกัดสถานที่ ..."

(นัฐธิชา สระกัน, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อสื่อสารและทำงานร่วมกัน ประชุมอบรมและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์สร้างระบบฐานข้อมูลดิจิทัล เพื่อใช้ร่วมกันในเครือข่ายจัดกิจกรรมร่วมมือผ่านสื่อดิจิตอลเผยแพร่ผลงานครูและ โรงเรียนผ่านสื่อออนไลน์ส่งเสริมทักษะของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ..."

(อรอนงค์ ภาษาดี, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2568)

2. โรงเรียนบ้านหาดแพง(หาดแพงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 การศึกษาเอกสาร พบว่าโรงเรียนบ้านหาดเพียง รางวัลผลงานและนวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้นวัตกรรมพัฒนาทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน ตลาดแรงงาน และ Soft Power ตามโครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา จังหวัดนครพนม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารงบประมาณ โดยมีการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายและบุคลากรประจำแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดทำผังโครงสร้างการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ นอกจากนี้ ยังมีการมอบหมายบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันอย่างชัดเจนในแต่ละวัน และในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จะมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคลากรในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจนทุกครั้งบุคลากรภายในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความเป็นมิตรและมีอัธยาศัยดี แสดงออกถึงความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ

2.3 การสัมภาษณ์ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

2.3.1 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน มอบหมายหน้าที่คสามรับผิดชอบของแต่ละคน โดยคำนึงถึงความถนัดและเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ติดตามประเมินผลการทำงาน..."

(วราวิทย์ คะษาวงค์, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2568)

"...มีประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดรูปแบบและกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันแบ่งหน้าที่รับผิดชอบความถนัดความเหมาะสมและเป็นธรรมให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สื่อสารและสร้างข้อตกลงในการทำงานที่ชัดเจนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถแบ่งปันและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ..."

(ปาริชาติ ราญมีชัย, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2568)

"...มีการประชุมหาหรือร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสื่อสารอย่างเปิดเผยและให้เกียรติแบ่งปันความรู้และประสบการณ์สร้างความไว้วางใจและความเคารพในความแตกต่างร่วมมือกันแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ..."

(สุดคนึงนิจ โกษาแสง, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2568)

2.3.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและมีความไว้วางใจในการทำงานรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการทำงานมีความชัดเจนโปร่งใสในการทำงานให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมส่งเสริมบุคลากรให้มีความรักและสามัคคีกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน..."

(วราวิทย์ คะษาวงค์, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"...ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและยอมรับมติของที่ประชุมตามเสียงข้างมากกำหนดรูปแบบข้อตกลงและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมีการประสานความร่วมมือเมื่อต้องการความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ..."

(ปาริชาติ ราญมีชัย, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2568)

"... กำหนดเป้าหมายเรื่องการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนเข้าใจทิศทางเดียวกันและทำงานอย่างมุ่งมั่นไปด้วยกันส่งเสริมการสื่อสารอยู่เสมอให้มีการตอบโต้อภิปรายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจซึ่งกันและกันพัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ ไปพร้อมกัน..."

(สุดคนึงนิจ โกษาแสง, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2568)

2.3.3 ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... สร้างกลุ่มไลน์ Facebook เพื่อใช้ในการสื่อสารให้มีความรวดเร็วและเข้าใจตรงกันส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารและทำงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิตอลที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงานและใช้ในการจัดเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น..."

(วราวิทย์ คะษาวงค์, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... พัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอเพื่อใช้ในการสื่อสารที่รวดเร็วและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Facebook และ Group LINE สำหรับผู้ปกครองและนักเรียนให้ที่ปรึกษาเพื่อแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นและรวดเร็วร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีกับเพื่อนร่วมงาน..."

(ปาริชาติ ราญมีชัย, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... สร้างเครือข่ายการเรียนร่วมกับแพลตฟอร์มดิจิตอลเพื่อยกระดับการเรียนโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาเครือข่ายให้มีความชัดเจน มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เชิงรุกและพัฒนาทักษะจำเป็นในการสร้างการทำงานเป็นทีม..."

(สุดคนึงนิจ โกษาแสง, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

3. โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.1 การศึกษาเอกสาร พบว่าโรงเรียนราษฎร์สามัคคีมี Best Practice ที่มีการทำ Best Practice ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและภูมิคุ้มกันยาเสพติดผ่านโครงการ "ปฏิบัติธรรม นำชีวี มีภูมิต้านภัยยาเสพติด" โดยร่วมกับศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์วัดศรีโพธิ์ชัย และกรมการศาสนา เพื่อปลูกฝังหลักธรรมคำสอนและสร้างวินัยในนักเรียน

3.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนโดยร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีการศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนยังจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2568 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโรงเรียนได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ เพื่อใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการบริหารงานด้านการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน และผู้นำชุมชน มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ผ่านแอปพลิเคชัน LINE และ Facebook ของโรงเรียน รวมถึงการใช้ระบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การสัมภาษณ์ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

3.3.1 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... มีการจัดทำโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและการมอบหมายงานให้ทุกคนตามความเชี่ยวชาญมีการจัดตั้งทีมย่อยสำหรับโครงการสำคัญ เช่น ทีมงาน PLC ครูทุกคนรับรู้บทบาทหน้าที่ตนเองและของเพื่อนร่วมงานในทีม..."

(อดิศร มิ่งวงศ์ธรรม, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... จัดคนให้เข้ากับงานจัดงานให้เข้ากับคนมีคำสั่งมอบหมายที่ชัดเจนและกำหนดขอบเขตของแต่ละงานมีโครงสร้างการบริหารงานทุกคนพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน..."

(วิญญู คำหา, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... ประชุมวางแผนจัดการศึกษารับนโยบายทางการศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบทางด้านการสอนงานพิเศษและงานเร่งด่วนตามที่ได้รับความได้รับมอบหมายกระจายอำนาจการสั่งงานผ่านหัวหน้าบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายกำกับนิเทศติดตามผลการปฏิบัติราชการอยู่เสมอรายงานผลสะท้อนร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาคณะครูและคณะกรรมการการศึกษา..."

(ปรีชา อ้อยรักษา, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... คนในทีมเข้าใจว่าใครต้องทำงานอะไรมีความรับผิดชอบในส่วนของตนเองมีการวัดผลมีการสื่อสารพูดคุยในทีมอย่างต่อเนื่องในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น..."

(เล็ก โกนาแสง, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

3.3.2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่สังเกตได้ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้วิชาอาชีพ PLC อยู่เสมอบรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจและยอมรับความเห็นต่างมีการยกย่องและก็ให้รางวัลแก่ทีมที่มีผลงานดีเด่นอย่างเป็นรูปธรรม ..."

(อดิศร มิ่งวงศ์ธรรม, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... บุคลากรทุกคนต้องเป็นทั้งหัวหน้าและผู้ตามช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในการทำงานให้รู้รักสามัคคี ..."

(วิญญู คำหา, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... มีการวิเคราะห์บริบทผ่านกระบวนการ swot analysis วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งปัญหาอุปสรรคและก็โอกาสของโรงเรียนและใช้รูปแบบนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนโดยใช้ฮักแท่ง โมเดล ..."

(ปรีชา อ้อยรักษา, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... มีเป้าหมายและค่านิยมที่ชัดเจนในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันชื่นชมและให้รางวัลให้คำชมเชยซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอส่งเสริมการพัฒนาอบรมความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอแก้ปัญหาร่วมกัน ..."

(เล็ก โกนาแสง, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

3.3.3 ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

"... มีการใช้ Google work Space แล้วก็ LINE Official เป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสารและจัดเก็บข้อมูลร่วมกันมีการสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยน Best Practice ..."

(อดิศร มิ่งวงศ์ธรรม, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... ในปัจจุบันถือว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมากในการประสานงานประสานความร่วมมือโดยการตั้งกลุ่มผ่านแอพพลิเคชั่น line และก็การประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง facebook tiktok ..."

(วิญญู คำหา, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

"... การสื่อสารผ่าน Application LINE Facebook ของโรงเรียน หนังสืออิเล็กทรอนิกส์การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย ..."

(ปรีชา อ้อยรักษา, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

"... ในการสื่อสารอาจจะต้องใช้พวกรายชั่วโมงระบบ Cloud ของ AI internet ความเร็วสูงในการเชื่อมโยงในทีมการแลกเปลี่ยนข้อมูลการสื่อสารแบบเรียลไทม์ประชุมออนไลน์ในทีมเป็นการเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลของบุคคลที่อยู่ในทีมเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพปลอดภัยการสื่อสารที่รวดเร็วสะดวกไม่เสียเวลา ..."

(เล็ก โกนาแสง, สัมภาษณ์, 12 ธันวาคม 2568)

ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถามพูดคุย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแล้ว นำมาทำการสังเคราะห์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายละเอียดดังตาราง 33 – 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 33 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
โรงเรียนที่ 1 สะท้อนให้เห็นการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันอย่างชัดเจน โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูส่งผลให้โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถผ่านการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ. 2565 – 2569) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และได้รับการยอมรับในฐานะโรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ รวมถึงการได้รับรางวัลด้านคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมของครูยังส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จนได้รับรางวัลและการยกย่องในระดับชาติ สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	การบริหารจัดการสถานศึกษาดำเนินไปโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา โดยมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการวางแผนและออกแบบแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
โรงเรียนที่ 2 สะท้อนการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันผ่านการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรับผิดชอบภารกิจร่วมกันอย่างชัดเจน การทำงานเป็นทีมของครูมุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและเสริมสร้างความมีวินัยของผู้เรียน โดยครูร่วมกันพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการยอมรับด้านคุณภาพการบริหารจัดการและผลการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงได้รับรางวัลและการยกย่องในระดับต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในยุคพลิกผัน	การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมตัดสินใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับและรางวัลด้านคุณภาพ

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
โรงเรียนที่ 3 สะท้อนการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันอย่างชัดเจน ผ่านกระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูทุกคนมีบทบาทร่วมในการวางแผน พัฒนา และดำเนินงานด้านการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูส่งผลให้โรงเรียนมีผลงานเชิงประจักษ์และได้รับการยอมรับในระดับชาติและระดับภาค ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการและการจัดการศึกษา เช่น โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเข้ารับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564 รวมถึงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัยของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

จากตาราง 33 ผลการสังเคราะห์การศึกษาเอกสารของโรงเรียนทั้ง 3 แห่ง ที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จจากการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา โดยมีการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้เป็นกลไกในการวางแผน ออกแบบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การทำงานร่วมกันเป็นทีมมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมตัดสินใจ และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

รวมถึงการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลด้านคุณภาพการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา เช่น โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเข้ารับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564 และการใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัยของผู้เรียน

ตาราง 34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจน ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
1. ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างการทำงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) ของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และเป็นธรรม 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของทีม	ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีคิดในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างหลากหลาย โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น

ตาราง 34 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งทีมย่อยหรือคณะทำงานสำหรับภารกิจหรือโครงการสำคัญ เช่น ทีม PLC เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมและสื่อสารภายในทีมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความเห็นที่แตกต่างและร่วมกันตัดสินใจในการทำงาน 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการแบ่งงาน การประสานงาน การติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีม 1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน แบ่งปันความรู้ประสบการณ์ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ 1.8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามประเมินผล และสะท้อนผลการทำงานของทีมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง	ที่หลากหลาย และพิจารณาตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม รวมทั้งมีการทบทวน ปรับปรุงกฎระเบียบ และวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยมีความยืดหยุ่นในการบังคับใช้กฎเกณฑ์ในบางกรณี เพื่อให้การดำเนินงานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

จากตาราง 34 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ทั้ง 3 โรงเรียนโรงเรียนมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ผ่านการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ การจัดทำผังโครงสร้างองค์กร และการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคลากรในแต่ละฝ่าย นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อใช้เป็นแนวทาง

ในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โรงเรียนมีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนทุกครั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนของงาน และเอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม อันสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่มีระบบ ชัดเจน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 35 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงานทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำ การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ปลอดภัย และเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์ 2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการยอมรับความแตกต่าง เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง โดยมีการกำหนดค่านิยมและเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ปลอดภัย และเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์บนพื้นฐานของความไว้วางใจ

ตาราง 35 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานร่วมกันในรูปแบบทีมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการรับฟังความคิดเห็น การให้เกียรติ และการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม 2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่บุคลากรหรือทีมงานที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน 2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งและยั่งยืนในสถานศึกษา	และการเคารพซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งให้การยกย่องชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวกแก่บุคลากรหรือทีมงานที่มีผลงานดีเด่น อันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

จากตาราง 35 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก โดยมุ่งกำหนดค่านิยมและเป้าหมายการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ปลอดภัย และเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงานอย่างเท่าเทียมนอกจากนี้ ยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยอมรับความแตกต่าง และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งมีการยกย่อง ชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวกต่อผลงานและพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง อันเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

ตาราง 36 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำ การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
3. ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประสานเครือข่าย เพื่อเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และประสิทธิภาพในการสื่อสาร การประชุม และการดำเนินงานร่วมกัน 3.2 มีการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Workspace, Microsoft Teams, LINE และสื่อสังคมออนไลน์ เป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสาร จัดเก็บข้อมูล ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากร	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นกลไกสำคัญในการประสานเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมดิจิทัลเป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร การประชุม การจัดเก็บข้อมูล และการติดตามผลการดำเนินงาน ช่วยให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ตาราง 36 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
3.3 โรงเรียนมีการพัฒนาและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพผ่านระบบออนไลน์กับโรงเรียนเครือข่าย โรงเรียนต้นแบบ ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3.4 มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดประชุม อบรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ ช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.6 มีการใช้สื่อดิจิทัลในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงาน และแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระหว่างเครือข่ายสถานศึกษา 3.7 การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจร่วมกัน และความต่อเนื่องในการทำงาน ส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล	และวิชาชีพผ่านระบบดิจิทัลกับโรงเรียนเครือข่าย ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

จากตาราง 36 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทั้ง 3 โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา

ใช้เป็นกลไกสำคัญในการประสานเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมดิจิทัลเป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร การประชุม การจัดเก็บข้อมูล และการติดตามผลการดำเนินงาน ช่วยให้การทำงานมีความสะดวก รวดเร็ว และลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพผ่านระบบดิจิทัลกับโรงเรียนเครือข่าย ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานและเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

1. ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการทำงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งสื่อสารขอบเขตความรับผิดชอบให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับทีมย่อย และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประสานงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเป็นมิตร และความปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่าง และยกย่องชมเชยความสำเร็จของบุคลากรและทีมงานอย่างเป็นรูปธรรม

ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน

3. ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประสานเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมดิจิทัลในการสื่อสาร ประชุม วางแผน ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่จำกัดเวลาและสถานที่ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของเครือข่าย ผู้ปกครอง และชุมชน และยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 1,996 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครู จำนวน 1,815 คน จาก ทั้งหมด จำนวน 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปี การศึกษา 2568 โดยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การเปิดตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561, หน้า 62) จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 465 คน จาก จำนวน 94 โรงเรียน โดยได้ทำการจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 372 คน จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 181 โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ระหว่าง 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ฉบับ วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผัน ค่าอำนาจจำแนก (r) สภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 0 .702 – 0.945 ค่าอำนาจจำแนก (r) สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง 0.724 – 0.932 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .986 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0 .702 – 0.945 สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .985 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.724 – .0932

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 465 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่ง – รับคืนแบบสอบถามด้วยตนเองทางไปรษณีย์ และแบบตอบกลับทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 465 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยจำแนกตามความมุ่งหมายและสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้ สมมุติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมุติฐานข้อที่ 2 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และสมมติฐานข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าค่าเฉลี่ยจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; $PNI_{modified}$)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจาก 5 ด้าน พบว่าในด้านใดมีความต้องการจำเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก คือ ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำด้านดังกล่าวมาศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สรุปผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

1.1 สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไป หาน้อยดังนี้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน และการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.2 สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไป หาน้อยดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน และการมีเป้าหมายร่วมกัน

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันและรายด้าน พบว่า การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

พบว่าสภาพปัจจุบันโดยรวม ไม่แตกต่างกันและรายด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม ไม่แตกต่าง

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ลำดับที่ 2 การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และลำดับที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการทำงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นระบบ และสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งสื่อสารขอบเขตความรับผิดชอบให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการกระจายอำนาจการตัดสินใจในระดับทีมย่อย และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประสานงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน

4.2 ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการประสานเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมดิจิทัลในการสื่อสาร ประชุม วางแผน ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่จำกัดเวลาและสถานที่ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

การมีส่วนร่วมของเครือข่าย ผู้ปกครอง และชุมชน และยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

4.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเป็นมิตร และความปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่าง และยกย่องชมเชยความสำเร็จของบุคลากรและทีมงานอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน และ การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามลำดับ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน และการมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ในปัจจุบันครูมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนพบว่าครูควรมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 98) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทั้งโดยรวมของทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการรับรู้และประสบการณ์ต่อสภาพการทำงานเป็นทีมในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกิตติทัช เขียวฉอ้อน (2560, หน้า 355 – 370) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงาน

เป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 148 – 158) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีเป้าหมายและความคาดหวังต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมในระดับใกล้เคียงกัน จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกิตติทัช เขียวฉอ้อน (2560, หน้า 355 – 370) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, หน้า 148 – 158) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม

เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายด้าน ประกอบด้วย การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนแต่ละขนาดมีบริบทด้านทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร และรูปแบบการดำเนินงานที่แตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้การสื่อสารและการประสานเครือข่ายระหว่างผู้บริหารและครูเป็นไปอย่างใกล้ชิด คล่องตัว และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และงบประมาณ ส่งผลให้สามารถพัฒนาระบบการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษณ์ วิเศษอุด (2566, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาสภาพ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผลการ เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565, หน้า 33) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนสองด้าน ได้แก่ การประสานเครือข่าย โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนทุกขนาดมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันไปในทิศทางเดียวกัน แม้โรงเรียนจะมีขนาดแตกต่างกันก็ตาม โดยทุกโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติทัช เขียวฉอ้อน (2560, หน้า 355 – 370) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน พบว่า เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมจำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุทร ชำนาญ (2560, หน้า 35) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเมื่อพิจารณาทั้งโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี ครูผู้สอนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี เติบโตและปฏิบัติงานในช่วงที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างกว้างขวางในระบบการศึกษา ส่งผลให้มีความคุ้นเคยและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร การประสานเครือข่าย และการทำงานร่วมกันมากกว่า ขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป อาจมีความถนัดต่อรูปแบบการทำงานแบบดั้งเดิมมากกว่า จึงทำให้การรับรู้ต่อการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรกิจ ท้องพิมาย (2567, หน้า 13) ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคาดหวังและเป้าหมายร่วมกันต่อการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน โดยตระหนักถึงความจำเป็นของการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และนโยบายด้านการศึกษา ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่พึงประสงค์มีความสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร การร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุดา ประเสริฐนู

(2564) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 18 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู พบว่า โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน 2) การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณสิริ สร้างเอี่ยม (2562, หน้า 525) ที่ได้กล่าวถึง การมอบหมายงานว่า การมอบหมายงานเป็นการกำหนดให้ทำงานแทนโดยมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับผู้บริหารที่มอบอำนาจนั้น ซึ่งกระบวนการมอบอำนาจมี 4 กระบวนการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะได้รับจากการทำงานการกำหนดงานส่วนใดส่วนหนึ่งให้ทำการมอบอำนาจในการทำงานนั้น และให้บุคคลรับผิดชอบในความสำเร็จของการทำงานนั้น และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าผู้บริหารจะทำงานสำเร็จหรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล มีศิลปะในการมอบหมายงานและต้องมีความเข้าใจในหลักการมอบหมายงานด้วย เห็นได้ว่าหลักการมอบหมายงานของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารอย่างยิ่ง อันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 27) ได้อธิบาย ถึงคุณลักษณะ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงาน ให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และต้องเน้น การพัฒนาช่วยเหลือในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการทำงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม พร้อมทั้งสื่อสารขอบเขตความรับผิดชอบให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในทีม รวมทั้งสนับสนุนการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและประสานงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Meredith Belbin (2010, pp. 23 – 25) ที่กล่าวว่าการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมอย่างชัดเจนตามศักยภาพของแต่ละบุคคลจะช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard L. Daft (2016, p. 54) ที่ระบุว่าการกำหนดโครงสร้างงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

4.2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเป็นมิตร และความปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ยอมรับความแตกต่าง และยกย่องความสำเร็จของบุคลากรและทีมงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

Edgar H. Schein (2010, pp. 18 – 21) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของบุคลากร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter M. Senge (2006, pp. 6 – 9) ที่เสนอว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4.3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อสังคมดิจิทัลในการสื่อสาร ประชุม วางแผน ติดตามงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสะดวก รวดเร็ว และไม่จำกัดเวลาและสถานที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของเครือข่ายผู้ปกครอง และชุมชน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Manuel Castells (2010, pp. 77 – 80) ที่อธิบายว่าสังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมเครือข่ายที่เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเชื่อมโยงความร่วมมือของบุคคลและองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ George Siemens (2005, pp. 5 – 6) ที่ระบุว่าการเรียนรู้และการทำงานในยุคดิจิทัลเกิดขึ้นผ่านเครือข่ายของข้อมูล ความรู้ และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงผู้คนเข้าด้วยกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย 1) การกำหนดบทบาทในการทำงานที่ชัดเจน 2) การประสานเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมและพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครูอย่างเป็นรูปธรรมมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงานในการทำงานของครูและบุคลากร สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการประสานเครือข่าย การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของยุคพลิกผัน และสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อร่วมกันพัฒนางานของสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูร่วมกันทำแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในยุคพลิกผัน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือความพร้อมด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษา

2.2 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทที่แตกต่างกัน

2.3 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือสถานศึกษาระดับต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของข้อค้นพบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

กมลชนก ศรีวรรณา. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทางานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กมลนิตย์ วิลัยแลง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมลวรรณ จันทร, ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. *In Proceeding National & International Conference 2*(14), 1002.

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน. (2560). เรื่องการทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11*(1), 355 – 370.

ชัชวาล โอสถานนท์. (2563). การปรับตัวของมหาวิทยาลัยเพื่อตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption. *ในปาฐกถาเกียรติยศศาสตราจารย์ นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์ ครั้งที่ 11 งานครบรอบ 51 ปี วันพระราชทานนาม 132 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล.* กรุงเทพฯ: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. *วารสารวิชาการ. นนทบุรี:* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จงกล สถิระศักดิ์. (2562). *การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์. (2563). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 8*(3), 24 – 44

ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สนามบินสมุยจังหวัดสุราษฎรธานี.* วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สุราษฎรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

ณัฏฐริดา บุ้งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว. 15*(28), 204 – 214.

โดมฤทธิ์ เอื้อกิ่งเพชร. (2563). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษา โรงเรียนวิถีธรรมแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทศพาณี ทศิธร. (2562). ถามมาตอบไป. *วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา, 6*(1), 26 – 28.

ทองใบ สุดชารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธนาภรณ์ บุญเลิศ. (2561). *การส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับเว็บสนับสนุนสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธรรมรส โชติกุญชร. (2546). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและ. แนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* หน่วยที่ 12. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

นาอีมะห์ บือราเฮง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2562). *โรงเรียนขนาดเล็ก ภาระหรือโอกาส และรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก.* ทรูปลูกปัญญา

เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์ รักษ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนทีปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(1), 554 – 566.

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10*(1), 13 – 26.

ปราณี อ่อนศรี. (2557). จิตตปัญญาศึกษา: การศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพยาบาลทหารบก, 15*(1), 7 – 11.

ปาริชาติ จันทร์ประดับ. (2562). *การสร้างทีมงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูในยุค 4.0.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ประภาพร สุขใจ. (2560). *การบริหารทีมงานในสถานศึกษายุคใหม่.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ไพศาล วรคำ. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา (Education Research).* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

พีรดนย์ จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2562). *สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.* มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

พรรณี เสือขำ. (2561). *องค์ประกอบและแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2561). ผู้นำองค์กรในยุค VUCA organization Leaders in VUCA World. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 24*(3), 450.

พระครูปริยัติเจติยคุณ (แสง อภิวณฺโน), พระมหาสำรอง สญฺญโตและประยูร แสงใส. (2565). การพัฒนาสมรรถนะโดยการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารศูนย์การเรียนรู้สมัยใหม่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7*(9), 395 – 408.

พระครูสถิตธรรมานุศาสก์ (เสถียร เจริญทอง). (2564). การสื่อสารภายในโรงเรียนเชิงพุทธบูรณการ. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 2*(1), 40 – 48.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พระนุชิต นาคเสโน และพระครูปริยัติ วรเมธี (ทิพย์ มณี). (2565). การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, (5)*1, 80 – 88.

มนตรี อินตา. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560*). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academic, 6*(2), 31 – 44.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณา จันทรพิพัฒน์. (2561). *การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การเรียนรู้โลก VUCA สู่ Social Quotient.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วราลี ถนอมชาติ และนภัส ศรีเจริญประมง. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยในจังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ศิวภรณ์ วงศ์เพชร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5*(1), 29 – 39.

ศศิมา สุขสว่าง. (2562). *การพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กร.* ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2567. แหล่งที่มา: https://www.sasimasuk.com.

สมชาย ทองบ่อ. (2558). *กิจกรรมโครงงานคณิตศาสตร์เรื่องทฤษฎีบทพีทาโกรัส สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหนองแปน จังหวัดอุบลราชธานี.* กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. .(2562). *รายงานประจำปี 2561 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.* กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). การพัฒนากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนภัทราวดีหัวหินและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 13*(3), 290 – 301.

สุพินดา ทองศรี. (2560). *รูปแบบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมชาย ชาญวิทย์. (2559). *การพัฒนาทีมงานเพื่อการเรียนรู้ของครู.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อรทัย ภูมิใจ. (2561). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมของครูในยุคการศึกษาไทย 4.0.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เอมอร บุญพิโย. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา, 11*(4), 265 – 276.

อมรรัตน์ เตชะนอก, รัชนี จรุงศิรวัฒน์, และ พระฮอนด้า วาทสทฺโท. (2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ 7*(9), 1.

อมรรัตน์ สิงโต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เอกพจน์ เข็มปัญญา และอริสา สำรอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์นนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8*(2), 259 – 268.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อารี สวัสดี. (2560). *การสร้างทีมงานอย่างยั่งยืนในโรงเรียนคุณภาพ.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ. (2567). ผู้บริหารสถานศึกษาไทยกับความท้าทายในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. *วารสารการบริหารและความเป็นผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1*(2), 1 – 12.

Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work.* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Johnson, D. W., and Johnson, R.T. (2003). *Student motivation in co–operative groups: Social interdependence theory. In R. M. Gillies & A. F. Ashman (Eds.),* Co – Operative learning: The social and intellectual outcomes of learning in groups 136 – 176.

McCloskey, J.C., and Mass, M. (1998). Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook, 46*(4), 157 – 163.

McCaslin, N.L., & Tibezinda, J.P. (2014). Assessing target group needs. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm Northouse (2012, p. 29)

Roming, D.A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured Teamwork.* Chicago: Irwin.

Stott, K. and Walker, A. (1995). *Teams, Teamwork and Teambuilding.* Singapore: Prentice – Hall.

Woodcock, M. (1986). *Team development manual.* (2nd ed.). England: Gower Publishing.

_____. (1989). *Team development manual.* Worcester: Billing and Sons.

Woodcock, M., and Francis, D. (1994). *Teams in the workplace: Organizational effectiveness.* Hampshire: Brookfield.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางคำปิ่น ทีสุกะ	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน (ปากอูน ผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นางปาริชาติ ราญมีชัย	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. โรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียน บ้านนาเพียง ตั้งอยู่ เลขที่ 113 หมู่ 5 ตำบล ท่าบ่อสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โทรศัพท์ 062 – 9536163 E – mail napiang_school@hotmail.com

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

“มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาครูสู่ครูมืออาชีพเพื่อให้นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นคนดี มีความรู้ และมีความสุข”

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะทางวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะดิจิทัล ทักษะทางภาษา เต็มตามศักยภาพและความถนัด ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีใจรักในสิ่งแวดล้อม พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตและสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบเต็มตามศักยภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะทางภาษา มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตามจรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ สร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สู่ความเป็นครูมืออาชีพ

4. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษากับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าประสงค์ของโรงเรียน

1. ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา มีทักษะอาชีพ รู้ทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะตามหลักสูตร และรักษ์ความเป็นไทย

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

อักษรย่อโรงเรียน

"น.พ."

คำขวัญโรงเรียน

"เรียนดี มีคุณธรรม พร้อมนำกีฬา ใฝ่หาความรู้ มุ่งสู่มาตรฐาน"

ปรัชญาโรงเรียน

ปญญา หิ อาวุธ เสฏฐ

"ปัญญาประดุจดังอาวุธ"

<u>สีประจำโรงเรียน</u> เหลือง – น้ำเงิน

สีเหลือ หมายถึง การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่ความสุขและความเจริญ

สีน้ำเงิน หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความยิ่งใหญ่

เอกลักษณ์โรงเรียน

วิชาการก้าวหน้า พัฒนาคุณธรรม นำเทคโนโลยี

อัตลักษณ์โรงเรียน

วิชาการเด่น เน้นคุณธรรม

ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา

ชื่อ – สกุล นางสาวพิชญภัค สมปัญญา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเพียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนแห่งนี้เมื่อวันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

หมายเลขโทรศัพท์ 062 – 953– 6163 E – mail kruphitcha@gmail.com

2. โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบ้านหาดแพง(หาดแพงวิทยา) ตั้งอยู่เลขที่ 95 หมู่ 1 ตำบลหาดแพง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 ตั้งอยู่ทางตอนเหนือของจังหวัดนครพนม มีระยะทางห่างจากอำเภอศรีสงคราม 10 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครพนม 70 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร 728 กิโลเมตร

2.2 ลักษณะภูมิศาสตร์

พื้นที่ตำบลหาดแพงเป็นที่ราบลุ่ม อยู่ริมฝั่งแม่น้ำสงคราม มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลอื่นดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหนองแวง เขตอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลศรีสงคราม เขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลพนอม อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2.3 ลักษณะภูมิประเทศและภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม อยู่ริมฝั่งแม่น้ำสงคราม ในฤดูฝนตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายนของทุกปี แม่น้ำสงครามจะล้นตลิ่ง พื้นที่ 2 ใน 3 ของตำบลหาดแพงจะถูกน้ำท่วมขังในพื้นที่เกือบทุกปี ทำให้น้ำท่วมบ้านเรือนบางส่วน ถนนหนทางไปมาลำบาก พื้นที่ทำการเกษตรถูกน้ำท่วมเสียหายบางส่วน ทำให้ตำบลหาดแพง มีการส่งเสริมการทำนาปรังในฤดูแล้ง นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำสำคัญ คือ ชลประทานห้วยบ่อ หนองหาดแพง หนองผักปอด หนองเป็น หนองกระแสน หนองคำบอน และห้วยอ้วน หมู่บ้านภายในเขตพื้นที่นี้ ได้แก่ บ้านหาดแพง บ้านคำไฮ บ้านอ้วน และบ้านเสียวสงคราม รวม 4 หมู่บ้าน มีพื้นที่ 71.48 ตารางกิโลเมตร (44,677 ไร่) จำนวนประชากร 5,040 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภูมิอากาศ

สภาพดินฟ้าอากาศ แบ่งเป็น 3 ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ – กลางเดือนพฤษภาคม ของทุกปี ฤดูร้อนจะมีอากาศร้อนอบอ้าว อุณหภูมิเฉลี่ย 25 – 34 องศาเซลเซียส และมีอุณหภูมิสูงสุดอยู่ในช่วง 37 – 40 องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม – กลางเดือนตุลาคม ของทุกปี ในบางส่วนของจังหวัดฝนตกชุก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขง จะประสบอุทกภัยได้รับความเสียหายเป็นประจำทุกปี

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม – กลางเดือนกุมภาพันธ์ ของทุกปี โดยทั่วไปอากาศจะหนาวเย็น อุณหภูมิเฉลี่ย 10 – 12 องศาเซลเซียส

2.4 สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม และการสาธารณสุข

สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชาชนในตำบลหาดแพง ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์และปลูกยางพารา

อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา ทำสวน

อาชีพรอง ได้แก่ การเลี้ยงสัตว์ การประมง ค้าขาย และอาชีพรับจ้าง

สภาพทางสังคม

ตำบลหาดแพง ประกอบด้วย ชนหลายกลุ่ม ได้แก่ ไทญ้อ ในพื้นที่บ้านหาดแพง และบ้านคำไฮ ไทลาว ในพื้นที่บ้านอ้วนและบ้านเสียวสงคราม

การสาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุข ตำบลหาดแพงมีสถานพยาบาลของภาครัฐที่ให้บริการแก่ประชาชนระดับตำบล จำนวน 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหาดแพง

2.5 วัฒนธรรมและประเพณี

1) **งานมหกรรมเทศกาลปลาลุ่มน้ำสงคราม** เป็นประเพณีที่จัดขึ้นในเดือนตุลาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชาวบ้านในแต่ละตำบลของอำเภอศรีสงครามได้เข้าร่วมเพื่อเป็นการอนุรักษ์ปลาน้ำจืดในลุ่มน้ำสงคราม ซึ่งถือเป็นปลาน้ำจืดที่อร่อยที่สุด

2) **การแข่งเรือ (ส่วงเฮือ)** เป็นประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาช้านาน โดยจัดขึ้นระหว่างงานบุญออกพรรษา มีวัตถุประสงค์ให้ชาวบ้านได้สนุกสนานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ก่อให้เกิดความสามัคคี ความเสียสละ และเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างประชาชนในตำบล จัดขึ้นในลำน้ำสงคราม มีระยะทางแข่งขัน 1 กิโลเมตร

3) **การไหลเรือไฟ (เฮือไฟ)** จัดขึ้นในวันออกพรรษา คือ วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 11 การไหลเรือไฟถือเป็นการบูชาพระพุทธเจ้า ในวันที่พระพุทธเจ้าเสด็จมาจากเทวโลก หลังจากที่พระพุทธองค์ได้เสด็จขึ้นไปจำพรรษาที่ดาวดึงส์ เพื่อแสดงพระธรรมเทศนาโปรดพระพุทธมารดา เมื่อออกพรรษาแล้วพระพุทธเจ้าก็เสด็จมาสู่มนุษย์โลกโดยบันไดทิพย์ ทั้ง 3 วันนี้ เรียกว่า “วันพระเจ้าโปรดโลก” พระองค์เสด็จมา ณ เมื่องสังกัสสะ สถานที่นั้นเรียกว่า “อจลเจดีย์” (อ่านว่า อะ – จะ – ละ – เจ – ดี) ทวยเทพทั้งหลายส่งเสด็จ มวลมนุษย์ทั้งหลายรับเสด็จด้วยเครื่องสักการะบูชามโหฬาร การไหลเรือไฟก็คือการสักการะบูชาอย่างหนึ่งในวันนั้น และได้ทำเป็นประเพณีสืบทอดกันมาจนถึงทุกวันนี้ เดิมเรือไฟทำด้วยท่อนกล้วยหรือไม้ไผ่ต่อเป็นลำเรือยาวประมาณ 5 – 6 วา ข้างในบรรจุด้วยขนม ข้าวต้มมัด หรือสิ่งของที่ต้องการจะบริจาคทาน ข้างนอกเรือมีดอกไม้ ธูป เทียน ตะเกียง ขี้ไต้ สำหรับจุดให้แสงสว่างไสวก่อนจะปล่อยเรือไฟ ปัจจุบันมีการจัดทำเรือไฟเป็นรูปแบบต่าง ๆ มีขนาดใหญ่ขึ้น มีการประดับตกแต่งให้วิจิตรตระการตามากยิ่งขึ้น เมื่อปล่อยเรือไฟลงกลางลำน้ำสงครามภายหลังจากจุดไฟแล้ว จะเป็นภาพที่งดงามมาก

4) **ประเพณีปริวาสกรรม** บุญเดือน 1 – 2 เป็นประเพณีที่จัดขึ้นเพื่อให้ชาวบ้านและนักเรียนได้ปฏิบัติธรรมโดยการเดินจงกรม และนั่งสมาธิเป็นการฝึกบริหารจิตของตนเอง

5) **ประเพณีบุญกฐิน** เป็นประเพณีที่จัดขึ้นในเดือนสิบเอ็ด สิบสอง เพื่อให้ชาวบ้านได้ทำบุญทำทาน และร่วมงานฉลองที่สนุกสนาน

2.6 คำขวัญ ปรัชญา สีประจำโรงเรียน ตราประจำโรงเรียน และอักษรย่อของโรงเรียน

1) **ปรัชญาของโรงเรียน** ฟังที่ดี ย่อมเกิดปัญญา

2) **คำขวัญประจำโรงเรียน** เรียนดี กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม นำประชาร่วมใจ

3) **สีประจำโรงเรียน**

สีฟ้า กับ สีขาว

“สีฟ้า” หมายถึง เบิกบาน สดชื่น แจ่มใส ร่าเริง

“สีขาว” หมายถึง จิตใจบริสุทธิ์ สดใส สะอาด น้ำใจกว้างขวาง

ตราประจำโรงเรียน



ใบโพธิ์ หมายถึง ความเป็นสิริมงคล

พระธาตุพนมแผ่รัศมี หมายถึง สิ่งที่ควรสักการะ ศูนย์รวมจิตใจ และความเจริญรุ่งเรือง

อักษรย่อของโรงเรียน คือ ห.พ.ว.

3. โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2483 เมื่อก่อนแยกเป็น 3 โรงเรียนตามหมู่บ้าน คือ โรงเรียนบ้านท่าเรือ โรงเรียนบ้านนาซ่อม และโรงเรียนบ้านบะหว้า โดยอาศัยศาลาวัดของแต่ละหมู่บ้าน เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียน พ.ศ. 2484 ทางราชการได้สั่งให้โรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียนรวมเข้าเป็นโรงเรียนเดียวกัน เพราะทั้ง 3 หมู่บ้านมีอาณาเขตตั้งอยู่ใกล้กัน และเด็กนักเรียนสามารถจะเดินทางมาศึกษาเล่าเรียนได้อย่างสะดวก จึงได้รวมครูนักเรียนของทั้ง 3 โรงเรียนมาอยู่ที่วัดบ้านท่าเรือ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นเตรียมก่อนประถมถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

พ.ศ. 2498 ชาวบ้านเห็นความสำคัญของการศึกษาของบุตรและธิดา จึงได้ร่วมกันจับจองที่ดินว่างเปล่า เพื่อสร้างเป็นอาคารเรียนเอกเทศถาวร ซึ่งที่ดินแปลงนี้ตั้งอยู่จุดศูนย์กลางของทั้ง 3 หมู่บ้านมีเนื้อที่ 24 ไร่ 3 งาน 40 ตารางวา สภาพพื้นที่มีลักษณะเป็นดินร่วนปนหินลูกรัง มีนายหนูพงศ์ อุปพงษ์ เป็นครูใหญ่ ซึ่งได้รับงบประมาณจากทางราชการปลูกสร้างอาคารเรียนแบบถาวรขึ้น 1 หลัง จึงได้ตั้งชื่อว่า “โรงเรียนบ้านท่าเรือ” เป็นต้นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปี พ.ศ. 2512 เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 และได้รับอนุมัติให้เปิดขยายชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ในปีการศึกษา 2514 ตามโครงการขยายการศึกษาภาคบังคับ 7 ปี สอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2503 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

ปี พ.ศ. 2513 ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อจากเดิม “โรงเรียนบ้านท่าเรือ” เป็น “โรงเรียนราษฎร์สามัคคี” จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2521 เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (6 ปี)

ปี พ.ศ. 2523 เปิดสอนในระดับประถมศึกษา (ป. 1 – 6) ตาม พ.ร.บ. ประถมศึกษา พ.ศ. 2523 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.)

ปี พ.ศ. 2536 เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1 – 2) ระดับประถมศึกษา (ป. 1– 6) และเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

ปี พ.ศ. 2538 เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษาระดับประถมศึกษาปี 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 1 – 3) ปี พ.ศ. 2544 เป็นโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และช่วงชั้นที่ 3 คือ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงปีการศึกษา 2547 ตามลำดับ จนครบทุกช่วงชั้นและทุกชั้นปี คือ ป. 1 – 6 และ ม. 1 – 3 ตามโครงการขยายการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบันปีการศึกษา 2567 ในภาคเรียนที่ 2 มีข้าราชครู 36 คน พนักงานราชการ 1 คน ครูอัตราจ้าง 6 คน ช่างปูนระดับ 4 ลูกจ้างชั่วคราว 1 คน และมีนักเรียน จำนวนทั้งสิ้น 715 คน (ข้อมูลนักเรียน 1 ตุลาคม 2567) โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

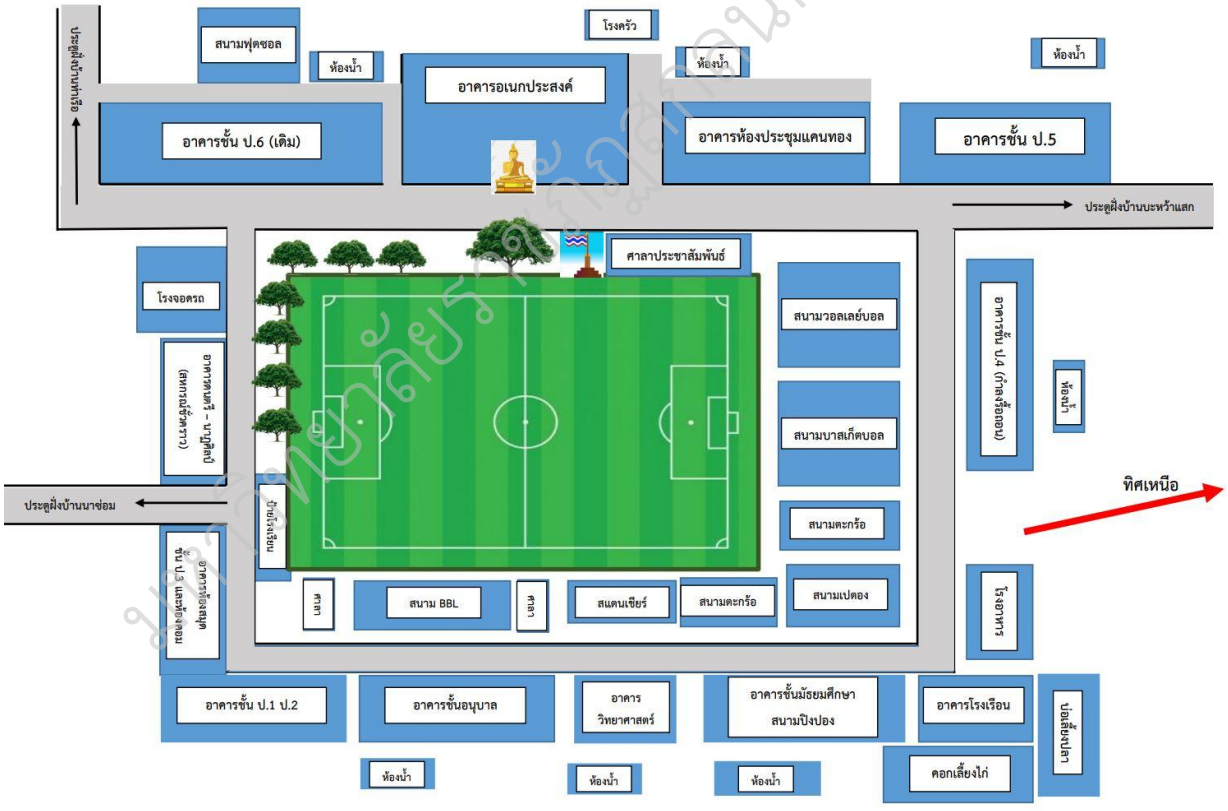
1. นายวิญญ คำหา	ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
2. นายปรีชา อ้อยรักษา	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
3. นายอดิศร มิ่งวงศ์ธรรม	รองผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี

ที่ตั้งและอาณาเขต

โรงเรียนราษฎร์สามัคคี มีเนื้อที่ 24 ไร่ 3 งาน 40 ตารางวา มีแนวเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	บ้านบะหว้า
ทิศใต้	ติดต่อกับ	บ้านท่าเรือ
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	บ้านนาซ่อม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	บ้านท่าเรือ

ดังนั้นโรงเรียนราษฎร์สามัคคีได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2483 เป็นต้นมา



ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

คติพจน์ประจำโรงเรียน อติโรจติ ปญญาย ปุคฺคโล

ปรัชญาของโรงเรียน บุคคลย่อมรุ่งโรจน์ด้วยปัญญา

คำขวัญประจำโรงเรียน เรียนดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

สีประจำโรงเรียน

สีแดง กับ สีเหลือง

“สีแดง” หมายถึง ความกล้าหาญ อดทน

“สีเหลือง” หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง

ตราประจำโรงเรียน



แคน, เสมา, ลายไทย

เสมา	หมายถึง	ความรู้
แคน	หมายถึง	เอกลักษณ์ของท้องถิ่น
ลายไทย	หมายถึง	เอกลักษณ์ของชาติ

อักษรย่อของโรงเรียน

ร.ส.ค.

อัตลักษณ์โรงเรียน

“เรียนรู้วิชาการ บูรณาการเทคโนโลยี ดนตรี กีฬา เชื่อมโยงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น”

เอกลักษณ์โรงเรียน

“อนุรักษ์และสืบทอดศิลปะการแสดงดนตรีพื้นเมือง”

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๑๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางคำปิน ทีสุกะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปาริชาติ ราญมีชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลธาตุพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนกองโพนทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรวิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๙๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสร้างแห่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางอัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๑๒๐๙๒๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๙๗๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นางอัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๗๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุขเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๗๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนป่าหว้าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฝั่งแดง (พระเทพวรมุนีอุปถัมป์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอศึกษาดูงาน Best Practice และสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงพิทยา)

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารโรงเรียนคุณภาพ จึงขออนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เข้าศึกษาดูงานและเก็บข้อมูล Best Practice ในโรงเรียน พร้อมทั้งสัมภาษณ์ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอศึกษาดูงาน Best Practice และสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเพียง

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารโรงเรียนคุณภาพ จึงขออนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เข้าศึกษาดูงานและเก็บข้อมูล Best Practice ในโรงเรียน พร้อมทั้งสัมภาษณ์ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอศึกษาดูงาน Best Practice และสัมภาษณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารโรงเรียนคุณภาพ จึงขออนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เข้าศึกษาดูงานและเก็บข้อมูล Best Practice ในโรงเรียน พร้อมทั้งสัมภาษณ์ท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอดิศร มิ่งวงค์ธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวเล็ก โกษาแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายปรีชา อ้อยรักษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวปาริชาติ ราญมีชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสุดคนึงนิจ โกษาแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวอรอนงค์ ภาษาดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวนัฐธิชา สาระฎัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิญญู คำหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวราวิทย์ คะษาวงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๗๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพิชญภัค สมปัญญา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นางธัญพร จันทชารี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๒๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒"** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน – เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙
โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒
ผู้ประสานงาน นางธัญพร จันทชารี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๑๓๙ ๒๘๙๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับผู้เชี่ยวชาญ)
เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม
ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อสอบถามแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะใช้เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ต่อไป

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าของส่งถึงผู้วิจัย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางธัญพร จันทชารี
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน
   - ☐ ขนาดเล็ก
   - ☐ ขนาดกลาง
   - ☐ ขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 10 ปี
   - ☐ 10 – 20 ปี
   - ☐ มากกว่า 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
1. การจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่	✓					✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อ การบริหารระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ในโรงเรียนในการจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานสมรรถนะผู้เรียน และทักษะในศตวรรษที่ 21” สภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุดและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา										
2	ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ										
3	ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง										
4	ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้										
5	ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น										
6	ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส										
2	ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม										
3	ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน										
4	ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า										
5	ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน										
6	ครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง										
2	ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์										
3	ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น										
4	ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน										
5	ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน										
6	ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม										
2	ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม										
3	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม										
4	ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม										
5	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ										
6	ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม										
2	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง										
3	ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม										
4	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง										
5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส										
6	ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม										

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ										
2	ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน										
3	ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ										
4	ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน										
5	ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์										
6	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน										

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางธัญพร จันทชารี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผู้ประเมิน .....

ตำแหน่ง .....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “แน่ใจว่าใช้ได้”

– 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางธัญพร จันทชารี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ครูผู้สอน				
2	ขนาดโรงเรียน 2.1 ขนาดเล็ก 2.2 ขนาดกลาง 2.3 ขนาดใหญ่				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
ความหมาย	การติดต่อสื่อสารของครูที่ถ่ายทอดข้อมูลสำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างจริงใจ มีการจัดประชุมเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในบรรยากาศที่เปิดเผยโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น และน้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม				
1	ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา				
2	ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างจริงใจ				
3	ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง				
4	ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้				
5	ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น				
6	ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม				

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์

ข้อ	แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
นิยามศัพท์เฉพาะ	หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่น ความโปร่งใส และการยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน ตระหนักว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ และนำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ				
1	ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส				
2	ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม				
3	ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน				
4	ครูตระหนักว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า				
5	ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน				
6	ครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของครูที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง โดยเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและสอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น รวมทั้งมีความเห็นที่สอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อสร้างแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของของตนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา โปร่งใส และแสดงออกอย่างชัดเจนในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ				
1	ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง				
2	ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์				
3	ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น				
4	ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน				
5	ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน				
6	ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมา โปร่งใส และแสดงออกอย่างชัดเจนในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย				

ข้อ	แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
นิยามศัพท์เฉพาะ	การที่ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม เห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม ร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ				
1	ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม				
2	ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน				
3	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม				
4	ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม				
5	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ				
6	ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
นิยามศัพท์เฉพาะ	กระบวนการที่ครูมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม การวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง การได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม การปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส นอกจากนี้ ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส และได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม				
1	ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม				
2	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง				
3	ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม				
4	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน				
5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส				
6	ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม				

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		**+1**	**0**	**–1**	**ข้อเสนอแนะ**
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของครูที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน มีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน				
1	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ				
2	ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน				
3	ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ				
4	ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีอิสระในการทำงาน				
5	ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์				
6	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิ ความเชื่อถือและการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าเฉลี่ยความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ยความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ		1	2	3	4	5			
1	ครูสื่อสารข้อมูลที่สำคัญในการทำงานอย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูจัดการประชุมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ครูชี้แจงนโยบายหรือแนวทางการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ครูรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อผู้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูน้อมรับข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน		1	2	3	4	5			
7	ครูได้รับข้อมูลของโรงเรียนตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ครูปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ครูเชื่อมั่นว่าจะได้รับความยุติธรรมและการปฏิบัติที่เสมอภาคจากโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ครูรู้สึกว่าความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนได้รับการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ครูมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ครูให้เกียรติและร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน		1	2	3	4	5			
13	ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ครูเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานและบริบทของสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ครูตัดสินใจโดยใช้เหตุผลและสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางได้อย่างยืดหยุ่นตามความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ครูมีความเห็นสอดคล้องกับทีมงานในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูมีความเข้าใจในขอบเขตงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูปฏิบัติงานด้วยความตรงไปตรงมาและแสดงออกอย่างโปร่งใสในบทบาทที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน		1	2	3	4	5			
19	ครูมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ครูเห็นด้วยและยอมรับแนวความคิดที่เป็นเป้าหมายของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครูร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของทีมให้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน		1	2	3	4	5			
25	ครูมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อพัฒนาการทำงานของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับทีมอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ครูได้รับโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมอย่างสร้างสรรค์และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ครูได้รับผลประโยชน์หรือความภาคภูมิใจร่วมกันจากความสำเร็จของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล		1	2	3	4	5			
31	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ครูให้ความร่วมมือผ่านระบบดิจิทัลด้วยความสมัครใจเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ครูได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ครูสร้างความสัมพันธ์ฉันเพื่อนกับเครือข่ายผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้ต่างฝ่ายยังคงมีอิสระในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ครูมีการพึ่งพาอาศัยและสนับสนุนกันในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดต่อประสานงานโดยยึดหลักการเคารพสิทธิความเชื่อถือ และการเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r) สภาพปัจจุบัน	ค่าอำนาจจำแนก (r) สภาพที่พึงประสงค์
1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน รายด้านเท่ากับ .941 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .934	1	.906	.883
	2	.790	.677
	3	.860	.732
	4	.875	.892
	5	.830	.932
	6	.702	.752
2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน รายด้านเท่ากับ .945 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .943	1	.830	.804
	2	.726	.780
	3	.892	.874
	4	.915	.901
	5	.899	.880
	6	.789	.743
3.การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน รายด้านเท่ากับ .905 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .965	1	.894	.876
	2	.893	.836
	3	.886	.920
	4	.885	.893
	5	.886	.894
	6	.884	.922

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 38 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r) สภาพปัจจุบัน	ค่าอำนาจจำแนก (r) สภาพที่พึงประสงค์
4. การมีเป้าหมายร่วมกัน	1	.872	.895
	2	.837	.829
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน	3	.895	.724
รายด้านเท่ากับ .948	4	.840	.793
ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึง	5	.866	.754
ประสงค์ รายด้านเท่ากับ .932	6	.765	.829
5. การสร้างวัฒนธรรมการ	1	.945	.794
ทำงาน	2	.916	.791
	3	.896	.879
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน	4	.936	.845
รายด้านเท่ากับ .970	5	.936	.809
ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึง	6	.835	.860
ประสงค์ รายด้านเท่ากับ .942			
6. การประสานเครือข่ายโดยใช้	1	.832	.881
เทคโนโลยีดิจิทัล	2	.904	.901
	3	.801	.863
ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบัน	4	.912	.877
รายด้านเท่ากับ .960	5	.888	.861
ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึง	6	.927	.882
ประสงค์ รายด้านเท่ากับ .961			
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน		.986	.985
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง		.702 – .945	.724 – .932

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 38 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียนสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .986 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .702 – .945 สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .985 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .724 – .932 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .702– . .906 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .677 – .932

ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .941 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .934

2. การสร้างความไว้วางใจในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .726 – .915 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .743 – .901

ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .945 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .943

3. การกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .884 – .894 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .836 – .922

ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .905 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .965

4. การมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .765 – .895 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .724 – .895

ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .948 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .932

5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .835 – .945 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .791 – .879

ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .970 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .942

6. การประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .801 – .927 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .861 – .901

ค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันรายด้านเท่ากับ .960 ค่าความเชื่อมั่นสภาพที่พึงประสงค์ รายด้านเท่ากับ .961

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสังเกตการณ์บริหารโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วัน เดือน ปี.....สถานที่.....

กิจกรรม.....

1. ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน

.....

.....

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่สังเกตได้

.....

.....

3. ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สิ่งที่สังเกตได้

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผัน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางธัญพร จันททชารี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

---

1. แนวทางการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนในการทำงาน มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. แนวทางการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในยุคพลิกผันของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการประสานเครือข่ายโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางสาวพิชญภัค สมปัญญา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวอรอนงค์ ภาษาดี ครูโรงเรียนบ้านนาเพียง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2568



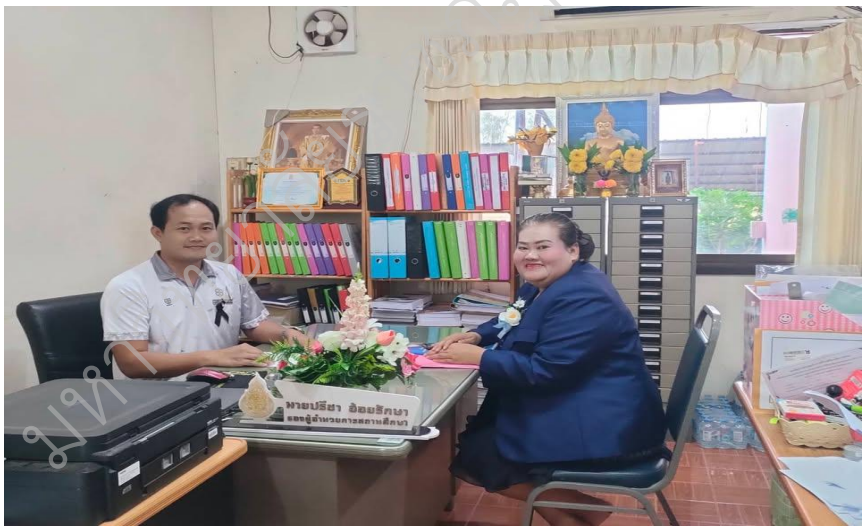
ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางสาวนัฐธิชา สระฏัน ครูโรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 10 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 7 สังเกตโรงเรียนบ้านนาเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายวิญญ คำหา ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายปรีชา อ้อยรักษา รองผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายอดิศร มิ่งวงศ์ธรรม
รองผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวเล็ก โกษาแสง ครูโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
สัมภาษณ์วันที่ 11 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 12 สังเกตโรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นายวราวิทย์ คะหาวงค์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 14 สัมภาษณ์ นางสาวปาริชาติ ราญมีชัย ครูโรงเรียนบ้านหาดแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 15 สัมภาษณ์ นางสุดคนึงนิจ โกษาแสง ครูโรงเรียนบ้านหาดแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สัมภาษณ์วันที่ 12 ธันวาคม 2568



ภาพประกอบ 16 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านหาแพง (หาดแพงวิทยา)
โดยมี นายวราวิทย์ คะยาวงค์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 17 สังเกตโรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางธัญพร จันทชารี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 298 หมู่ที่ 1 ตำบลศรีสงคราม
	อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม 48150
ตำแหน่งปัจจุบัน	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแค
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านแค อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์
	อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2546	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
	สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม
พ.ศ. 2569	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดถ้ำเต่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2568	ครูชำนาญการโรงเรียนบ้านแค ตำบลสามผง
	อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2569	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแค
	ตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	ประถมศึกษานครพนม เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร