

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน
ของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้*
DEVELOPMENT OF PROGRAM TO ENHANCE TEAM BUILDING
LEADERSHIP SKILLS OF DIVISION HEADS OF THE INSTITUTIONS
UNDER REGIONAL SOUTHERN INSTITUTE OF VOCATIONAL
EDUCATION IN AGRICULTURE

จิรทีปต์ ณ ลำปาง

Jeeratip Na Lampang

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ

Chaiyuth Sirisuthi

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

North Eastern University, Thailand

E-mail: jeeratipnalamrang@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงวิจัยและพัฒนา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน และได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบหลัก พร้อมทั้งตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 2.1) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 2.2) ยกร่างโปรแกรม 2.3) ยกร่างคู่มือการใช้โปรแกรม 2.4) ประเมินผลโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ด้านการก่อตั้งทีม 1.2) ด้านการรวมทีม 1.3) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม 1.4) ด้านการปฏิบัติงานของทีม และ 1.5) ด้านการประเมินผลลัพธ์ 2) โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มี 6 องค์ประกอบ คือ 2.1) หลักการของโปรแกรม 2.2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 2.3) เป้าหมายของ โปรแกรม 2.4) เนื้อหากิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม มีจำนวน 5 ชุด กิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมพัฒนาด้านการก่อตั้งทีม ด้านการรวมทีม ด้านทักษะในการทำงาน

* Received 17 April 2020; Revised 16 May 2020; Accepted 19 May 2020



เป็นทีม ด้านการปฏิบัติงานของทีม และด้านการประเมินผลลัพธ์ 2.5) กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง มี 3 ขั้นตอน คือ 2.5.1) การใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน 2.5.2) เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 70:20:10 2.5.3) การศึกษาดูงาน 2.6) การประเมินผล โดยใช้เวลาพัฒนา จำนวน 200 ชั่วโมง และผลการประเมินโปรแกรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.42)

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, ทักษะภาวะผู้นำ, การสร้างทีมงาน, หัวหน้างาน

Abstract

This article has a purpose. To develop a program to enhance leadership skills The team building aspect of the supervisor Under the Agricultural Vocational Institute of Southern Region Use research and development research methods The methods of research are as follows: 1) Study concepts, theories and research related to components, leadership skills in team building of supervisors. And have synthesized the data from the content analysis (Content Analysis) and then summarized it as the main component Along with confirming the composition By 9 experts Program results The 9 experts were found. 1) The composition and indicators of leadership skills in creating team of supervisors are 5 components, namely 1.1) Forming 1.2) Team integration 1.3) Teamwork skills 1.4) Team operations and 1.5) Assessment results 2) Leadership skills development program for supervisors consists of 6 components which are 2.1) Principles These programs 2.2) The objective of the program 2.3) target of the program 2.4) content development activities of the program with 5 sets of activities, including the activities of the founding team. Team integration In skills in working as a team Team operations And the evaluation of results. 2.5) There are 3 steps in the development process and methods of development: 2.5.1) Using a team building activity package 2.5.2) Leadership skill development techniques 70:20:10 2.5.3), 2.6) Evaluation by using the development time of 200 hours and the evaluation of the program found that the overall picture is at a high level ($\bar{X} = 4.44$, SD = 0.42)

Keywords: Development of Program, Leadership Skills, Team Building, Division Heads



บทนำ

ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานเป็นทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องมีเพราะในโลกของการทำงานในปัจจุบันการทำงานในปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร เช่น การแข่งขัน การติดต่อสื่อสารออนไลน์ ฯลฯ ที่ต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความสามารถที่หลากหลายมาทำงานร่วมกัน เพื่อการก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนคงไม่มีหน่วยงานใดปฏิเสธการทำงานเป็นทีมได้ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553) การทำงานเป็นทีมเป็นการนำเอาทักษะการทำงานของแต่ละคนมาส่งเสริมร่วมมือกันในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งถึงการร่วมมือกันทำงานระหว่างบุคคล การกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกร่วมกัน การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การมีภาวะผู้นำร่วม การมีความเหนียวแน่นและไว้วางใจกัน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) ซึ่งทีมงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะการสร้างทีมงานของผู้บริหารบวกกับการใช้เทคนิคบางอย่างโดยอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกทุกคนในทีมงาน

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานในสถานศึกษา จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างาน ให้มีความพร้อมในด้านทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะ (Trait) นิสัย (Habit) และทัศนคติ (Attitude) (บุญช่วย สายราม, 2559) ที่สำคัญซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษายุคใหม่และเพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา เพราะการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้แบ่งงานของแต่ละกลุ่มงานหลักออกเป็นงานย่อย ๆ อีกหลายงาน การทำงานเป็นทีมจึงเป็นหัวใจสำคัญและจำเป็นมากที่สุดสำหรับสถานศึกษายุคใหม่ เพราะหากบุคลากรแบ่งแยกการทำงานโดยอิสระไม่มีการประสานสัมพันธ์กัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่เป็นระบบและล่าช้า ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้สูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างทีมงานและพัฒนาทีมงานเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน เกิดพลังและคุณภาพด้านความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลดีโดยตรงต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงานเพิ่มการตอบสนองต่อผู้เรียนและชุมชน เพิ่มนวัตกรรม เพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

Bernick และ Fisher กล่าวว่า การใช้โปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจะต้องจัดโปรแกรมพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ



อย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับและความมุ่งหมายของการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาอย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ตามลักษณะและประเภทของโปรแกรมพัฒนาบุคลากร (Bernick, M., 2005); (Fisher, J. G., 2005) สอดคล้องกับ DuBrin กล่าวว่า โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) ว่าเป็นโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive Communication) (DuBrin, 2012) นอกจากนี้การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประเภทหนึ่งและโปรแกรมการพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วยแต่จะมีความแตกต่างก็คือ โปรแกรมพัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม และการชักนำ ลักษณะสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Characteristics of a Leadership Development Program) เป็นสิ่งที่ความซับซ้อนการที่จะส่งผู้นำไปสัมมนาแค่เพียง 1 สัปดาห์ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องออกแบบอย่างรอบคอบและได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและทำแบบมีอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย สายราม ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านการก่อตั้งทีม 2) ด้านการรวม 3) ด้านการสร้างบรรทัดฐานของทีม 4) ด้านการปฏิบัติงานของทีม และ 5) ด้านการสะท้อนผลงานและการขับเคลื่อนทีม (บุญช่วย สายราม, 2559)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างาน ให้มีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานสูงเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเป็นผู้นำบุคลากร ผู้นำสถานศึกษาและชุมชน มีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน และได้ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบหลักของทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานได้องค์ประกอบหลัก จำนวน 5 ด้าน และจำนวน 21 ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทั้งหมดได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวมหาสารคาม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม และอาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างทีมงานของหัวหน้างาน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านการเสริมสร้างทีมงานของหัวหน้างาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แล้วนำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวมหาสารคาม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม และอาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ



ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNImodified) การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) (สุวิมล ร่องวานิช, 2558) ดังนี้

สูตรคำนวณ PNImodified (Priority Needs Index = PNI)

$PNImodified = (I-D) / D$

PNImodified แทน วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

(Priority Needs Index) I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง

(Importance) D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 ยกร่างคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ตรวจสอบและยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

ผู้วิจัยนำโปรแกรมการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตรวจสอบ ยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและควมมีประโยชน์ โดยใช้รูปแบบการจัดกลุ่ม (Focus group) พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาหัวหน้างาน ต่อไป



ผลการวิจัย

1. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNImodified) มาเป็นข้อมูลในการยกย่องโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNImodified) พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างานในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ องค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติงานของทีม โดยรวม พบว่า ค่า PNI = 0.27 ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดแผนปฏิบัติงานของทีม การมีแรงจูงใจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศที่ดี การตัดสินใจของทีมน และการแก้ปัญหาของทีมน

ลำดับที่ 2 คือ องค์ประกอบหลักด้านการรวมทีมน โดยรวม พบว่า ค่า PNI = 0.24 ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การพัฒนาทีมน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ลำดับที่ 3 คือ องค์ประกอบหลักด้านทักษะในการทำงานเป็นทีมน โดยรวม พบว่า ค่า PNI = 0.21 ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การเป็นผู้นำทีมน การเป็นสมาชิกทีมน การเป็นผู้ประสานระหว่างทีมน และการสื่อสารของทีมน

ลำดับที่ 4 คือ องค์ประกอบหลักด้านการประเมินผลลัพธ์ โดยรวม พบว่า ค่า PNI = 0.18 ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและเสนอแนะแนวทางแก้ไข และพัฒนา ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ลำดับที่ 5 คือ องค์ประกอบหลักด้านการก่อตั้งทีมน โดยรวม พบว่า ค่า PNI = 0.17 ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ การคัดเลือกสมาชิก และการกำหนดบทบาทหน้าที่

2. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานหัวหน้างาน โดยผู้วิจัยได้ยึดหลักการจากการวิเคราะห์ PNI มาประกอบการพิจารณากำหนดจำนวนชั่วโมงที่เหมาะสม ถ้า PNI สูงจะเพิ่มชั่วโมงในการส่งเสริมทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานหัวหน้างาน ในองค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ตามสัดส่วนที่เหมาะสม องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มี ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 หลักการของโปรแกรม โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน เป็นโปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาหัวหน้างานในสถานศึกษาให้มีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมน โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ



ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานและการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้

2.1.1 เป็นโปรแกรมที่ใช้พัฒนาหัวหน้างานในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 เป็นโปรแกรมที่ช่วยเสริมสร้างให้หัวหน้างานในสถานศึกษา ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน เพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

2.1.3 เป็นโปรแกรมที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีกระบวนการจัดกิจกรรมพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานโดยกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาตามโปรแกรมไว้ชัดเจนและไม่ยาวนานเกินไป

2.1.4 เป็นโปรแกรมที่มีความยืดหยุ่น สามารถประยุกต์ใช้วิธีการพัฒนาหัวหน้างาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2.1.5 เป็นโปรแกรมที่สามารถติดต่อและประเมินผลการพัฒนาเป็นรายบุคคลตามสภาพจริงเพื่อติดตามผลเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนา

2.1.6 ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการเสริมทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานตามโปรแกรมมีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน โดยสังเกตได้จากการบริหารงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บุคลากรในวิทยาลัย มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ร่วมกัน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการทางการศึกษา

2.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน

2.3 เป้าหมายของโปรแกรม คือ ใช้พัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นหัวหน้างาน ให้มีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานและหลังจากเข้ารับการเสริมสร้างและพัฒนาตามโปรแกรมที่กำหนดหัวหน้างาน ต้องมีทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานเพิ่มสูงขึ้น

2.4 เนื้อหา กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 ชุดกิจกรรมพัฒนา คือ

ชุดกิจกรรมพัฒนาที่ 1 การก่อตั้งทีม ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การคัดเลือกสมาชิก 4) การกำหนดบทบาทหน้าที่

ชุดกิจกรรมพัฒนาที่ 2 การรวมทีม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทีม 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) การขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์



ชุดกิจกรรมพัฒนาที่ 3 ทักษะในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้นำทีม 2) การเป็นสมาชิกทีมงาน 3) การเป็นผู้ประสานระหว่างทีมงาน
- 4) การสื่อสารของทีม

ชุดกิจกรรมพัฒนาที่ 4 การปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดแผนปฏิบัติงานของทีม 2) การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การคิดสร้างสรรค์
- 4) การมีส่วนร่วม 5) การสร้างบรรยากาศที่ดี 6) การตัดสินใจของทีม 7) การแก้ปัญหาของทีม

ชุดกิจกรรมพัฒนาที่ 5 การประเมินผลลัพธ์ ประกอบด้วย

- 1) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและเสนอแนะแนวทางแก้ไข 2) การพัฒนาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ระยะเวลาการพัฒนา 200 ชั่วโมง หรือ 33 วัน

2.5 กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง กำหนดเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.5.1. การใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน (Team Building Toolkits) จำนวน 5 ชุดกิจกรรม (Toolkit Activities) ประกอบด้วยชุดกิจกรรมดังต่อไปนี้

ชุดกิจกรรมที่ 1 ด้านการก่อตั้งทีม ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การคัดเลือกสมาชิก และ 4) การกำหนดบทบาทหน้าที่ ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

ชุดกิจกรรมที่ 2 ด้านการรวมทีม ประกอบด้วย 1) การพัฒนาทีม 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ 4) การขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ใช้ระยะเวลา 9 ชั่วโมง

ชุดกิจกรรมที่ 3 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำทีม 2) การเป็นสมาชิกทีมงาน 3) การเป็นผู้ประสานระหว่างทีมงาน และ 4) การสื่อสารของทีม ใช้ระยะเวลา 6 ชั่วโมง

ชุดกิจกรรมที่ 4 ด้านการปฏิบัติงานของทีม ประกอบด้วย 1) การกำหนดแผนปฏิบัติงานของทีม 2) การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การมีส่วนร่วม 5) การสร้างบรรยากาศที่ดี 6) การตัดสินใจของทีมและ 7) การแก้ปัญหาของทีม ใช้ระยะเวลา 12 ชั่วโมง

ชุดกิจกรรมที่ 5 ด้านการประเมินผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและเสนอแนะแนวทางแก้ไข และ 2) พัฒนาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง

2.5.2 เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 70:20:10 ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบ 70:20:10 หมายถึง สัดส่วนในการจัดกิจกรรม



2.5.3 การศึกษาดูงาน เป็นการเรียนรู้จากปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)

2.6 การประเมินผลเกี่ยวกับการนำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ไปใช้ เป็นการประเมินผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของระดับทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ที่เข้ารับการเสริมสร้างตามโปรแกรมโดยทำการประเมิน 4 ระดับ คือ

2.6.1 การประเมินผลระดับปฏิกิริยา

2.6.2 การประเมินผลระดับการเรียนรู้

2.6.3 การประเมินผลระดับพฤติกรรม

2.6.4 การประเมินผลระดับผลลัพธ์

เป็นการประเมินตนเองก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม และการประเมินผลงานการปฏิบัติกิจกรรม

3. ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

การตรวจสอบและยืนยันโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม ผู้วิจัยนำโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสม จำนวน 9 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพบ้านไผ่ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวมหาสารคาม ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม และอาจารย์มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 ท่าน ซึ่งผลการตรวจสอบและยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงดังตารางที่ 1



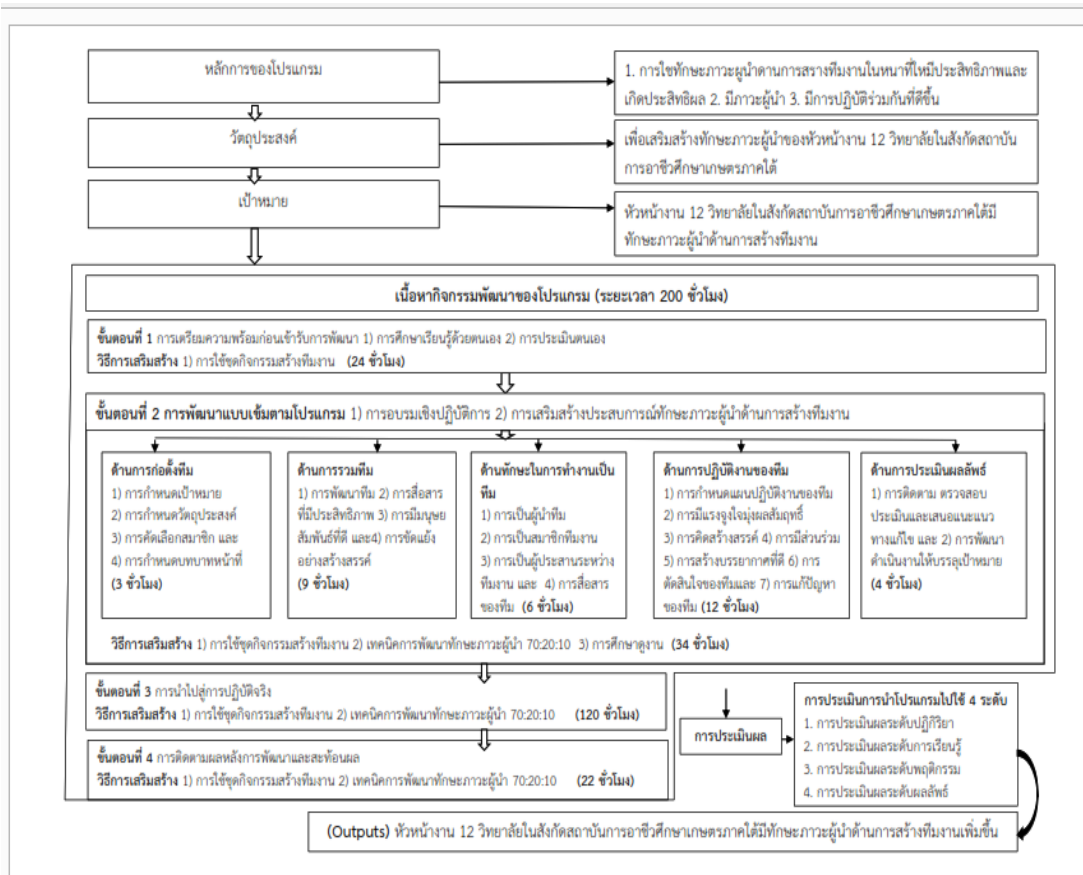
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตรวจสอบและยืนยัน ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะ ภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน จำแนกตามรายด้านตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน ของหัวหน้างาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility)	4.33	0.54	มาก
1. หลักการของโปรแกรม			
ด้านความเหมาะสม (Propriety)			
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.28	0.44	มาก
3. เป้าหมายของโปรแกรม	4.53	0.40	มากที่สุด
4. เนื้อหากิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม	4.38	0.38	มาก
5. กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	4.64	0.44	มากที่สุด
ด้านความถูกต้อง (Accuracy)			
6. การประเมินผล	4.43	0.37	มาก
ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)			
7. ผลของการนำโปรแกรมไปใช้	4.50	0.38	มาก
โดยรวม	4.44	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก



โปรแกรมการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ สามารถสรุปเป็นโมเดลรูปภาพได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ที่ควรนำมาอภิปรายผล การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบและตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มีองค์ประกอบหลักของทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มีจำนวน 5 ด้าน คือ การก่อตั้งทีม การรวมทีม ทักษะในการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานของทีม และการประเมินผลลัพธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพงค์ ธนเจริญรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง



หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอุทลางประกันภัย พบว่า ผู้บริหารอุทลางประกันภัย มีภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range อยู่ในระดับต่ำ ถึงปานกลาง ควรมีการพัฒนา พฤติกรรมอันเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range 12 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย 2) การให้รางวัลตามสถานการณ์ 3) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก 4) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ 5) คุณลักษณะที่สร้างศรัทธาบาร์มี 6) พฤติกรรมที่สร้างศรัทธาบาร์มี 7) การดลบันดาลใจ 8) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา 9) การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล 10) ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านพึงพอใจ 11) ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านความพยายามเป็นพิเศษ 12) ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านความมีประสิทธิภาพ (ระพงค์ ธนเจริญรัตน์, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาน วรรณคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สมรรถนะ วิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 25 สมรรถนะ 2) สมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มี 11 สมรรถนะ (วิมาน วรรณคำ, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารที่มีเพศ อายุต่างกันมีระดับ ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารที่ปฏิบัติราชการใน ขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน และปฏิบัติราชการใน ระดับสถานศึกษาที่ต่างกันมีระดับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 (ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carman ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารในโรงเรียนคริสเตียน พบว่า ทักษะคติเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกมีทักษะคติในทางบวกใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง (Carman, R. Randall, 2010)

2. ผลการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างานระยะที่ 3 การนำไปสู่การปฏิบัติจริงในงาน และ ระยะที่ 4 การติดตามผลหลังการพัฒนาและสะท้อนผล และมีวิธีการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน โดยใช้วิธีการบูรณาการที่หลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมพัฒนาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแบบ 70:20:10 และการเรียนรู้จากปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) ระยะเวลาการพัฒนา จำนวน 200 ชั่วโมง



ซึ่งผู้วิจัยมีการแบ่งเวลาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้และทำกิจกรรม เวลาบรรยายสรุปของวิทยากรให้มีความเหมาะสม โดยที่วิทยากรควรนำเสนอแนวคิดที่สำคัญในแต่ละชุดกิจกรรมพัฒนาหลังจากนั้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำกิจกรรมตามใบงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และออกมานำเสนอผลงานของตนเองหรือของกลุ่มร่วมกันอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความคุ้นเคยของผู้เข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาในแต่ละชุดกิจกรรมพัฒนา หรือในแต่ละชุดวิทยากรไม่ควรใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไปเพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ DuBrin (2012) เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของวิทยากรควรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยการสร้างความตระหนักด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันให้มากที่สุด กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นหัวหน้างานมีความเหมาะสมอย่างมาก เนื่องจากเป็นหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ประสบการณ์ในงานซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถ ช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของฤทัย ทรัพย์ดอกคำ เกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผล ควรมีการประเมินที่หลากหลาย ทั้งผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น ๆ มีการเปรียบเทียบโดยการประเมินทั้งก่อนและหลังการพัฒนาและมีเกณฑ์สำหรับการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถตรวจสอบความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ ของผู้เข้ารับการพัฒนามาตามทีระบุเป้าหมายไว้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล (ฤทัย ทรัพย์ดอกคำ, 2553)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการก่อตั้งทีม (Forming) 2) องค์ประกอบหลักด้านการรวมทีม 3) องค์ประกอบหลักด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม 4) องค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติงานของทีมงาน และ 5) องค์ประกอบหลักด้านการประเมินผลลัพท์ และได้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำการสร้างทีมงานของหัวหน้างาน มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) เนื้อหากิจกรรมพัฒนาของโปรแกรม มีจำนวน 5 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมพัฒนาการก่อตั้งทีม ด้านการรวมทีม ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติงานของทีมงาน และด้านการประเมินผลลัพท์ 5) กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง มี 3 ขั้นตอน คือ 5.1) การใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน 5.2) เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 70:20:10 5.3) การศึกษาดูงาน 6) การประเมินผล โดยใช้เวลาพัฒนา



จำนวน 200 ชั่วโมง จากการศึกษาเอกสาร การสอบถามทำให้ได้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงาน เพื่อเป็นโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้างาน และหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนาบุคลากรในการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- บุญช่วย สายราม. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน. ใน *ดุชนิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์* สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ระพงค์ ธนเจริญรัตน์. (2552). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารบริษัทอยู่กลางการประกันภัย. ใน *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์* สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- ฤทัย ทรัพย์ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิมาน วรรณคำ. (2553). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์* สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์* สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bernick, M. (2005). Job Training That Gets Results Ten Principles of Effective Employment Programs. Michigan: Pfeiffer.
- Carman, R. Randall. (2010). Preferred Characteristics and Diversity of Top Leadership in Christian School. Indiana: Indiana Wesleyan University.
- DuBrin. (2012). Principles of leadership (7th ed.). Australia: South-Western, Cengage Learning.
- Fisher, J. G. (2005). How to Run Successful Employee Incentive Schemes. United Kingdom: Kogan Page Limited.