

การสร้างทีมงานสำหรับงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช

วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

TEAM BUILDING FOR KNOWLEDGE MANAGEMENT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY, SRILANCHANG CAMPUS

จิณฉัตร แทนพันธ์¹

สุพรรณิ บุญหนัก^{2*}

^{1,2}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Jinnawatr Tanpan¹

Supanee Boonak^{2*}

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

*Corresponding Author E-mail: Supanee_boon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) การสร้างทีมงานสำหรับงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และ (2) เสนอแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เป็นวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำนวน 53 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การสร้างทีมงานสำหรับงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการปฏิบัติงานของทีมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงาน และ ด้านการประเมินผลงานของทีมงาน มีการปฏิบัติน้อยที่สุด และ (2) แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผน การดำเนินงาน

คำสำคัญ: การสร้างทีมงาน; การจัดการความรู้;

Abstract

This research aimed to (1) study the state of team building for knowledge management of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, and (2) propose team building for knowledge management guidelines of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus. This study used the survey research. The sample group was 53 personnel of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus. The tool used in this process was a questionnaire with its reliability value of .89 analyze by percentage, frequency, mean, and standard deviation.

The research results were: (1) study the state of team building for knowledge management of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus overall had mean in high level, When considering each aspect the highest mean was Operations of the team, next is Perception of the problem of the team, the lowest was Performance assessment of team. (2) The guidelines for team building development were administrators holding a meeting for discussion and arrangement of an action plan, and providing personnel with an opportunity to express their views.

Keywords: Team Building; Knowledge Management;

บทนำ

เมื่อองค์กรต่าง ๆ เริ่มเห็นความสำคัญและยอมรับ “ความรู้ที่อยู่ในคน” ที่ไม่สามารถหาได้จากความรู้ทั่วไปตามคู่มือการทำงาน ทำให้เกิดคำถามว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถนำความรู้ที่อยู่ในคน (Tacit knowledge) ออกมาเผยแพร่เป็นความรู้ทั่วไป (Explicit knowledge) ได้ เรียกว่า “การจัดการความรู้” โดยมีนักวิชาการมีแนวคิดที่เชื่อว่าความรู้สามารถจัดการได้ ในปี ค.ศ. 1995 โดยนำการจัดการความรู้ ดังกล่าวมาใช้กับมนุษย์เพราะเห็นว่ากระบวนการจัดการความรู้นั้นสามารถใช้กับมนุษย์ได้ ทำให้เกิด SECI Model ซึ่งเป็นกระบวนการนำความรู้ของมนุษย์มาสู่การบันทึกข้อมูลความรู้ผ่านกระบวนการ socialization, externalization, combination and internalization ซึ่ง SECI Model ริเริ่มโดย Nonaka (1995, อ้างใน ราเชนทร์ แก้วพิทักษ์, 2557, หน้า 28)

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การเจริญก้าวหน้าขององค์กรมีการร่วมมือของบุคคลในทีม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่มการกระทำนี้คือการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาให้โรงเรียนสู่ความเป็นเลิศนั่นเอง จากเดิมนั้นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสูงสามารถที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างไม่ยาก แต่ในปัจจุบันผู้บริหารจะเก่งเพียงคนเดียวไม่ได้จึงต้องอาศัยผู้ร่วมงาน กลุ่ม

คนทำงานที่มีความเข้าใจมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์หากผู้บริหารและทีมงานของผู้บริหารมีความเข้าใจกันทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งมีศักยภาพมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ (ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, และชวนชม ชินะตั้งกูร, 2564: 203)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้มีการดำเนินการจัดการความรู้ในฐานะเป็นหนึ่งในตัวบ่งชี้ของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงานมาตลอดระยะเวลาตั้งแต่มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ตามรูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ประกอบด้วยกิจกรรม 7 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 - 6 เป็นขั้นตอนการจัดการความรู้ และขั้นตอนที่ 7 เป็นการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and Acquisition) 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) 5) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และ 7) การเรียนรู้ (Learning) (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2559, หน้า 4) ซึ่งยังไม่สามารถทำการจัดการความรู้ครอบคลุมทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยในปีการศึกษา 2563 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ เพียง 2 พันธกิจ คือ ด้านการผลิตบัณฑิต และด้านการวิจัยเท่านั้น (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง, 2564, หน้า ค)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อข้อมูลในการพัฒนาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การสร้างทีมงาน ใช้กรอบแนวคิดของ Mettkarunjit (2016) แบ่งเป็น สรุปได้ว่า ขั้นตอนการสร้างทีมงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหาของทีมงาน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน 3) การวางแผนของทีมงาน 4) การปฏิบัติงานของทีมงาน และ 5) การประเมินผลงานของทีมงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตประชากร คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำนวน 53 รูป/คน

ขอบเขตระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในระยะเวลาตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2564 - เดือนมีนาคม 2565

ระเบียบวิธีการวิจัย**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากจำนวนประชากรศึกษาทั้งหมด คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำนวน 53 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ทบทวนเอกสาร และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และสถานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การรับรู้ปัญหาของทีมงาน 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน 3) การวางแผนของทีมงาน 4) การปฏิบัติงานของทีมงาน และ 5) การประเมินผลงานของทีมงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จากหนังสือ วารสาร ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3. สร้างเครื่องมือนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยหาค่า Index of Congruence (IOC.) ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นสอดคล้องตามเนื้อหาที่ระบุไว้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นไม่สอดคล้องตามที่ระบุไว้

ควรตัดออกหรือปรับปรุงแก้ไขใหม่หมดโดยถือเกณฑ์ประเมินในแต่ละข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพบว่า ข้อคำถามทุกข้อเป็นตัวแทนการวัดโดยมีค่าความสอดคล้อง 1.00 ทุกข้อ และท่านได้แนะนำการใช้ภาษาในแบบสอบถามมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Try out) ของแบบสอบถาม (Reliability) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและหาผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นิยมใช้ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ที่น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะแนวการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างสถิติที่ใช้มีดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย คำร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

ผลการวิจัย

1. สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	การรับรู้ปัญหาของทีมงาน	4.22	0.71	มาก	2
2	การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน	4.20	0.71	มาก	3
3	การวางแผนของทีมงาน	4.11	0.69	มาก	4
4	การปฏิบัติงานของทีมงาน	4.45	0.59	มาก	1
5	การประเมินผลงานของทีมงาน	4.05	0.67	มาก	5
รวม		4.21	0.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของทีมงาน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ การรับรู้ปัญหาของทีมงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประเมินผลงานของทีมงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.67)

2. แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหา โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผน การดำเนินงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานของทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ปัญหาของทีมงาน และ ด้านการประเมินผลงานของทีมงาน มีการปฏิบัติที่ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างทีมงานเป็นความจำเป็นในการทำให้องค์กรก้าวหน้าในการดำเนินงานที่จำเป็นต้องใช้ความร่วมมือของบุคลากร สอดคล้องกับบอร์พรรณ คิอินธิ และไพบุลย์ ลีम्मณี (2562: 94) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครู เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักการในการทำงานเป็นทีมของครู เทคนิควิธีการในการทำงานเป็นทีม และกระบวนการการทำงานเป็นทีมของครู ตามลำดับ

2. แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผน การดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างทีมสิ่งสำคัญคือการเปิดใจ และสร้างการมีส่วนร่วมของทีมให้มากที่สุด เพื่อระดมความคิดและกระจายอำนาจและบทบาทของสมาชิกในทีมทุกคน สอดคล้องกับกันยารัตน์ คำสิทธิ และสถิพร เขาวนชัย (2565: 86) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่าน พบว่า แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า ผู้บริหารควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดประชุม เพื่อพูดคุย สอบถามถึงปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวางแผน การดำเนินงาน ทั้งนี้ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงานและประเมินผลการดำเนินงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูด้วยความยุติธรรม โปร่งใส

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1) การรับรู้ปัญหาของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรนำปัญหาต่าง ๆ มาพูดคุยอย่างเปิดเผยในกลุ่มเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันผู้บริหาร ซึ่งตัวผู้บริหารจะต้องเป็นกลางควรดำรงไว้ซึ่ง ความยุติธรรม ยึดหลักเหตุผล และใช้ความเข้าใจ เปิดใจในการตัดสินใจ

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรตั้งหัวหน้าทีมที่คนในกลุ่มให้ความไว้วางใจ มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในเนื้องานอย่างแท้จริง และควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมย่อย ๆ และแต่ละส่วนงาน แล้วจึงนำมาประสานกันกับทีมใหญ่จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ ทีมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจนได้ข้อสรุป

3) การวางแผนของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการปฏิบัติงาน คัดเลือกเพื่อนร่วมงาน และร่วมลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติ

4) การปฏิบัติงานของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ทีมงานบุคลากรทุกคน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลงานของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรประเมินผลการดำเนินงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส รวมทั้งกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยการประเมินการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

องค์ความรู้ที่ได้

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

1) การรับรู้ปัญหาของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรนำปัญหาต่าง ๆ มาพูดคุยอย่างเปิดเผยในกลุ่มเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันผู้บริหาร ซึ่งตัวผู้บริหารจะต้องเป็นกลางควรดำรงไว้ซึ่ง ความยุติธรรม ยึดหลักเหตุผล และใช้ความเข้าใจ เปิดใจในการตัดสินใจปัญหา

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรตั้งหัวหน้าทีมที่คนในกลุ่มให้ความไว้วางใจ มีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในเนื้องานอย่างแท้จริง และควรจัดให้มีการทำงานเป็นทีมย่อย ๆ และแต่ละส่วนงาน แล้วจึงนำมาประสานกันกับทีมใหญ่จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ ทีมงานสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจนได้ข้อสรุป

3) การวางแผนของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายวางแผนการปฏิบัติงาน คัดเลือกเพื่อนร่วมงาน และร่วมลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติ

4) การปฏิบัติงานของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อให้ทีมงานบุคลากรทุกคน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และมีความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลงานของทีมงาน จากผลการวิจัย ควรประเมินผลการดำเนินงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส รวมทั้งกำกับ ติดตาม และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนทีมงานในการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานการจัดการความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กันยารัตน์ คำสิทธิ และสิทธิพร เขาวนชัย. (2565). แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอำนาจ. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*. 5(2). พฤษภาคม - สิงหาคม 2565, 85 – 102.
- ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, และชวนชม ชินะตั้งกูร. (2564). การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 4(2). เมษายน-มิถุนายน 2564, 201 – 214.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. (2564). *แผนการจัดการความรู้ ประจำปี 2563 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง*. เลย: สำนักงานวิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- ราเชนทร์ แก้วพิทักษ์. (2557). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. ปรินูญานินพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรพรรณ คิอินธิ และไพบุลย์ ลิ้มมณี. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 13(3). กันยายน - ธันวาคม 2562, 94 - 103.
- Mettkarunjit, M. (2016). *Teamwork*. Bangkok: Odeon Store.