

**แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่
และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี**
**APPROACHES FOR DEVELOPING TEAMWORK OF PERSONNEL IN LARGE
AND EXTRA LARGE SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI**

สมภิต ชากัดดี^{*1} สุภาวดี วงษ์สกุล² และดวงทอง นุกุลกิจ³

Sompit Charpagdee ^{*1} Supawadee Wongsakul² and Tuangthong Nukulki³

^{*1-3}คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{*1-3}Faculty School of Education, Panyapiwat Institute of Management

*ผู้เขียนหลัก e-mail : sompitcharpagdee@gmail.com

Received: April 2, 2025

Revised: August 21, 2025

Accepted: August 25, 2025

Similarity Index: 13.34%

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี 4) ประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ใช้วิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ระยะที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรและ ระยะที่ 3 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่

และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากกว่า 0.2 ทุกด้าน 3) แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบไปด้วย 6 ด้าน 13 แนวทาง 4) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ สามารถนำแนวทางไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, การทำงานเป็นทีม, สถานศึกษาขนาดใหญ่, สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

Abstract

The objectives of this research were 1) Study the current status and the desired status of teamwork for personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani. 2) Study the necessity of teamwork for personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani. 3) Propose a Approaches for the development of teamwork for personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani. 4) Evaluate the Approaches for the development of teamwork for personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani. The research was conducted using a mixed-method approach by the research is divided into three phases. The first phase involves using quantitative research to analyze the current and desired states of teamwork among personnel in large and extra-large Schools. The second phase employs qualitative research through focus group discussions to identify approaches for enhancing teamwork among personnel. Finally, the third phase utilizes quantitative research to assess the appropriateness and feasibility of the proposed teamwork development approaches. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Priority Needs Index (PNI), and focus group discussion. The results of the research found that, 1) The current status of teamwork for personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani, showed that the overall average value in all aspects was at a high level, and the desired

status of teamwork for personnel in large and extra-large Schools Under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani, in all aspects, it is at the highest level. 2) The value of the need for teamwork development of personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani, has a need index value of more than 0.2 in all aspects. 3) Approaches for teamwork development of personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani, consists of 6 aspects and 13 Approaches. 4) Approaches for teamwork development of personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani, have been evaluated for suitability and feasibility. The Approaches can be used to develop teamwork of personnel in large and extra-large Schools under the Office of the Secondary Education Area, Pathum Thani.

Keywords: Development guidelines, Teamwork, Large educational institutions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สังคมโลกเชื่อมโยงใกล้กันมากขึ้น เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลง และกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านของเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและการสื่อสาร รัฐจึงมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับประเทศด้วยการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาวครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางเศรษฐกิจและสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560) ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อยกระดับองค์กร ให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ซึ่งการที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยการทำงานจากหลาย ๆ ภาคส่วนมาประกอบรวมกัน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ การทำงานเป็นทีม (รัตติกาล โสวะภาส, 2563) โดยการทำงานเป็นทีม เป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม ล้วนแต่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยมุ่งเน้นให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญ ของรูปแบบการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว (ชูรัชฎ์ ชาติกุล, 2566) ทั้งนี้สถานศึกษา ก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนตอบสนองนโยบายและจุดเน้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดที่ทุกสถานศึกษาให้ความสำคัญ (วรรณภา ไทยประยูร, 2564) สถานศึกษา

จึงต้องอาศัยการร่วมมือ ท่วมเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (อริศขรา อุ่มสิน, 2560) และเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผลสำเร็จ ต้องมีกระบวนการทำงานที่ดีมีการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มงานเพราะกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษานั้น ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยบุคคลคนเดียว จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหลาย ภาคส่วน ซึ่งมีความสอดคล้องกับคู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน ที่กำหนดให้ต้องมีการทำงานสอดคล้องเชื่อมโยงกันมีการทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

นอกจากนี้ ขนาดของสถานศึกษาหรือขนาดของทีมงานก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ เป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างและการดำเนินงานที่ซับซ้อน มีการแบ่งแยกฝ่ายงานที่หลากหลายและมีความแตกต่างกัน แต่ทุกฝ่ายยังต้องมีการทำงานร่วมกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงานในลักษณะนี้ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน เถกเช่นการศึกษาของ อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร สอดคล้องกับกรชนก สุตะพาหะ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ขนาดของทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ขึ้น บุคลากรมีจำนวนมากขึ้น ก็จะตามมาด้วยอุปสรรค ปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น (หทัยชนก สิงห์คำ, 2565) และจากงานวิจัยของนริสา วงศ์พนารักษ์ และคณะ (2018) พบว่า ทีมขนาดเล็กนั้น จะมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ตัดสินใจได้คล่องตัว แต่จะขาดความหลากหลายของทักษะ ในส่วนของทีมขนาดใหญ่นั้นมักจะเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความซับซ้อนในการจัดการและยังมีแนวโน้มเกิดความขัดแย้งสูง เนื่องจากความแตกต่างของความคิดและลำดับขั้นในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายร่วมกัน (วรรณภา ไทยประยูร, 2564) ดังที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้กำหนดค่านิยมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรภายใต้การบริหารงานของเขตพื้นที่ ทำงานด้วยความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการทำงานเป็นทีมและประสานความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน อีกทั้งในแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ก็ยังมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัด ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเช่นกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษาในสังกัด โดยใช้หลักการวิเคราะห์ด้วยแนวคิด "2S4M" ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1) ด้านผลผลิตและการบริการ (Service and Product : S2) ด้านบุคลากร (Man : M1) ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money : M2) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material : M3) ด้านการบริหารจัดการ (Management : M4) พบว่า สถานศึกษา

มีการมอบหมายงานบุคลากรในการปฏิบัติงานตามกลุ่มงานอย่างชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ แต่สิ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม คือการประสานงานระหว่างกลุ่มงาน ซึ่งยังขาดความเข้มแข็ง ขาดการกระจายความรับผิดชอบไปยังบุคลากร ขาดการแบ่งงาน และขาดการบูรณาการข้อมูลของแต่ละกลุ่มงาน (แผนพัฒนาการศึกษา, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวนิดา อัญจิระเวโรจน์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรมีการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและ บรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

จากที่มาและความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้แบ่งกระบวนการศึกษาออกเป็น 3 ระยะตามรูปแบบของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 3 เพื่อประเมินแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1,888 คน (แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (Robert V. Krejcie, 1967) ได้จำนวน 319 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 1 คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 2 คือ แบบสนทนากลุ่ม เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 3 คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านระบบออนไลน์ ในรูปแบบของ Google Form เข้าพบผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีเพื่อขอแจกแบบสอบถามและกำหนดวันเพื่อรวบรวมแบบสอบถามในลำดับต่อไป
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) และวิธีจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

การศึกษาในระยะที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และใช้แบบสนทนากลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีในระยะที่ 2 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาพัฒนาเป็นข้อคำถาม

การศึกษาในระยะที่ 3 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน จากองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI modified) แสดงดังตาราง

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของ บุคลากรในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การสื่อสาร อย่างเปิดเผย	3.62	0.05	มาก	4.53	0.01	มากที่สุด	0.249	4
2. การมีส่วนร่วม ในการทำงาน	3.63	0.04	มาก	4.58	0.02	มากที่สุด	0.262	2
3. การมีเป้าหมาย เดียวกัน	3.62	0.06	มาก	4.58	0.03	มากที่สุด	0.264	1
4. การไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	3.64	0.06	มาก	4.55	0.04	มากที่สุด	0.248	5
5. การมีมนุษยสัมพันธ์	3.63	0.04	มาก	4.58	0.02	มากที่สุด	0.260	3
6. การปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	3.65	0.03	มาก	4.55	0.02	มากที่สุด	0.246	6
รวม	3.63	0.01	มาก	4.56	0.01	มากที่สุด	0.203	

จากตาราง 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.03) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.06) การมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.04) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.04) การสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.05) การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.06)

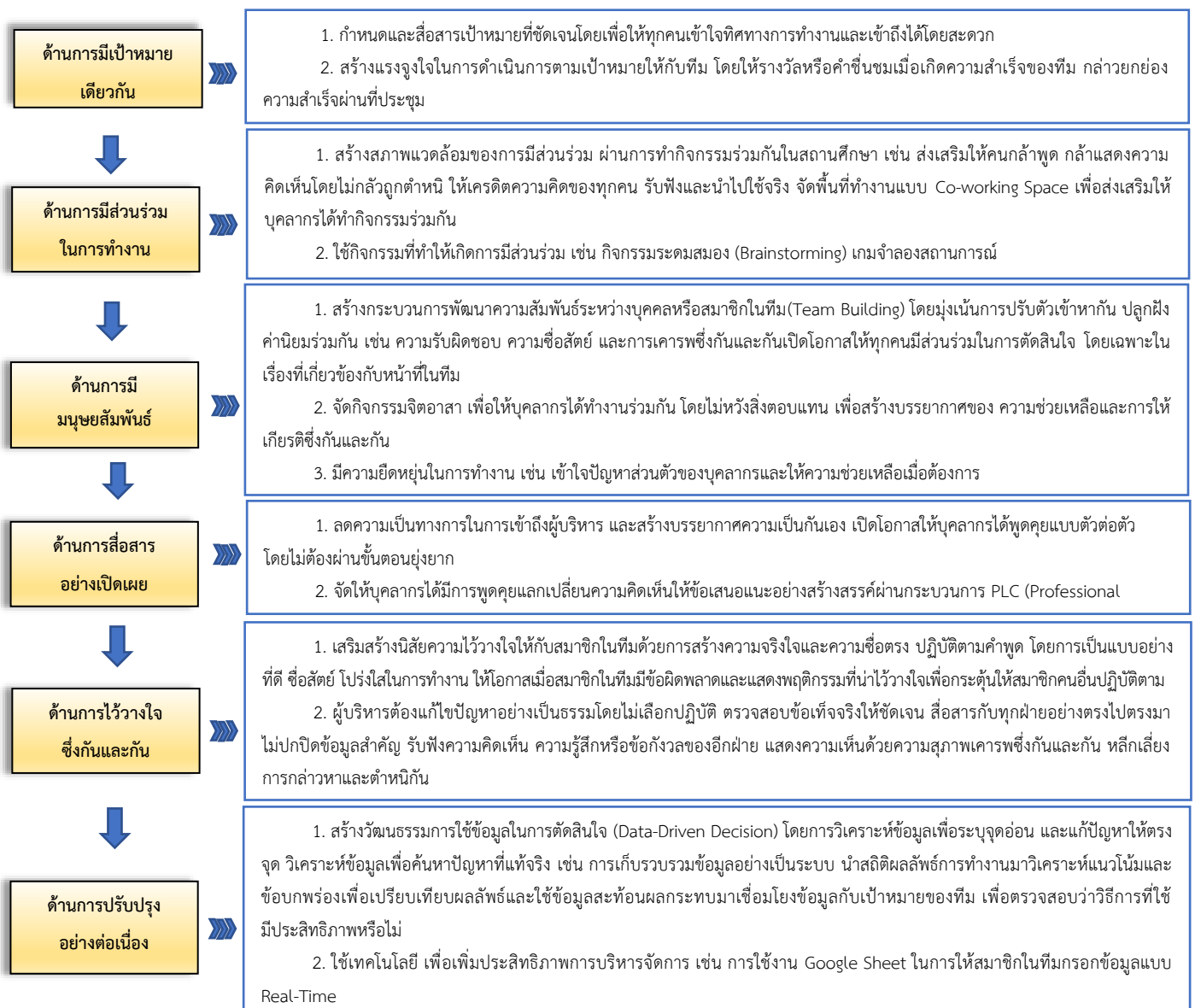
สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.02) การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.03) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.02) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.04) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.02) การสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.05)

จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การมีเป้าหมายเดียวกัน ($PNI_{modified} = 0.264$) ลำดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.262$) ลำดับที่ 3 การมีมนุษยสัมพันธ์ ($PNI_{modified} = 0.260$) ลำดับที่ 4 การสื่อสารอย่างเปิดเผย ($PNI_{modified} = 0.249$) ลำดับที่ 5 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($PNI_{modified} = 0.248$) ลำดับที่ 6 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.246$)

จากตารางดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า PNI ของทุกด้านมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากกว่า 0.2 ทุกด้าน ตามเกณฑ์ของ Witkin และ Altschuld (1995) ที่มักใช้ค่า $PNI > 0.2$ เพื่อแยกแยะปัญหาที่เป็นเร่งด่วน ออกจากปัญหาที่ยังไม่สำคัญ ผู้วิจัยจึงนำเกณฑ์ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และนำข้อมูลทุกด้านที่มีค่าดัชนี $PNI > 0.2$ ไปหาแนวทางในการพัฒนาในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 คน เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

จากผลการศึกษาการสนทนากลุ่มสามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ระยะที่ 3 สรุปผลการประเมินความเหมาะสมแล้วความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งสิ้น 8 คน สามารถสรุป ความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษที่มีบุคลากรจำนวนมาก การพัฒนาทีมงานให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยแนวทางที่ครอบคลุมและบูรณาการทั้งด้านการบริหารจัดการ และจิตวิทยาการทำงาน จากข้อมูลการสนทนากลุ่ม พบว่า แนวทางหลักในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม การมีมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การสร้างความไว้วางใจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผู้วิจัยจึงอภิปรายผล ดังนี้

การทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีหลายองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาเพื่อให้ทีมงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนสำคัญ ในการพัฒนาทีมงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ไม่สามารถทำได้โดยการปรับปรุงเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่ต้องมีการดำเนินการในทุก ๆ ด้านพร้อมกัน เพื่อสร้างสมดุลและเสริมสร้างศักยภาพของทีม ซึ่งจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่า แนวทางการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรนั้น สามารถสร้างสรรค์กิจกรรม แนวทางที่จะพัฒนาองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมไปพร้อม ๆ กันได้ เพื่อเป็นการประหยัดทั้งทางด้านงบประมาณ เวลา และทรัพยากรในการจัดกิจกรรม ซึ่งสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานีได้ 6 ด้านหลัก ซึ่งแต่ละด้านมีแนวทางปฏิบัติและกิจกรรมที่สามารถนำมาควมรวมและปฏิบัติร่วมกันได้ ดังนี้

1. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันและการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ กำหนดและสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน ลดความเป็นทางการในการสื่อสารกับผู้บริหาร ลดลำดับขั้นตอนการสื่อสารเพื่อให้เกิดการผิตเพี้ยนของการส่งสาร และสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือคำชื่นชม ซึ่งมีกิจกรรมที่เหมาะสมสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาได้ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมเวิร์คชอป เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันของทีม โดยการทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน กระตุ้นการคิดนอกกรอบ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการสื่อสารเพื่อแปลงเป้าหมายใหญ่เป็นขั้นตอนปฏิบัติด้วยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) ใช้แอปพลิเคชัน Line OA หรือ Google Form เพื่อให้บุคลากรรับสารจากผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม เสนอแนะและแก้ปัญหาได้โดยตรง 3) จัดกิจกรรม "ประกาศเกียรติคุณทีมงาน" ในที่ประชุมเพื่อยกย่องความสำเร็จของทีม

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาไปพร้อม ๆ กันได้ โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการมีส่วนร่วมและใช้เกมส์หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระหว่างการจัดอบรมต่าง ๆ เช่น

กิจกรรมระดมสมอง (Brainstorming) เกมจำลองสถานการณ์ กิจกรรม Team Building หรือกิจกรรมจิตอาสา โดยสามารถจัดกิจกรรมต่อไปนี้เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เช่น

- 1) จัดกิจกรรม Brainstorming เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ
- 2) จัดพื้นที่ Co-working Space ในโรงเรียนเพื่อให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 3) จัดค่าย Team Building ในธีม "สร้างความเข้าใจกัน สร้างทีมแข็งแกร่ง"
- 4) จัดโครงการจิตอาสา เช่น ปรับปรุงห้องเรียนหรือช่วยเหลือชุมชน โดยกิจกรรมเหล่านี้ จะสร้างเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานเป็นทีมและยังสามารถสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ผ่านการทำงานร่วมกันอย่างซื่อสัตย์ ความโปร่งใสในระหว่างการทำกิจกรรม อีกทั้งเมื่อบุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกัน ก็จะส่งผลให้บุคลากรสร้างความไว้วางใจระหว่างกันได้อีกด้วย

3. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางปฏิบัติ คือ ใช้ข้อมูลนำการตัดสินใจ (Data-Driven Decision) และใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยกิจกรรมที่สามารถจัดได้ คือ

- 1) พัฒนาระบบ Dashboard เพื่อติดตามตัวชี้วัดแบบ Real-Time ทำให้ผู้บริหารและทีมงานสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันในการประกอบการตัดสินใจ
- 2) จัดอบรมการใช้เทคโนโลยี เช่น Google Sheet หรือ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและเก็บสถิติข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาทีมงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ประหยัดด้านเวลาทรัพยากร และงบประมาณในการจัดกิจกรรม จะสามารถบูรณาการแนวทางและกิจกรรมจากทั้ง 6 ด้านเข้าด้วยกันได้ โดยการจัดกิจกรรมแบบครบวงจร โดยอาจใช้กิจกรรมดังต่อไปนี้

1. จัดกิจกรรม ในหัวข้อ "ทีมงานสร้างสรรค์"

1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกัน พัฒนานุขยสัมพันธ์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

1.2 ขั้นตอน

1.2.1 จัดเวิร์กชอปกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

1.2.2 จัดกิจกรรม Team Building เพื่อสร้างความสัมพันธ์

1.2.3 ใช้กระบวนการ Brainstorming เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการใหม่

1.2.4 สร้างระบบติดตามผลงานผ่าน Google Sheet

2. จัดกิจกรรม อบรมและพัฒนา "การนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจ"

2.1 วัตถุประสงค์

2.1.1 ส่งเสริมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและใช้ข้อมูลเป็นฐาน

2.2 ขั้นตอน

2.2.1 จัดอบรมการใช้เทคโนโลยี เช่น Google Sheet และ AI

2.2.2 พัฒนาระบบ Dashboard เพื่อติดตามผลงานและตัวชี้วัด

2.2.3 จัดประชุมทบทวนผลงานเพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ

ซึ่งในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ต้องอาศัยการบูรณาการทั้ง 6 ด้านเข้าด้วยกัน โดยเน้นการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พัฒนามนุษย์สัมพันธ์ สร้างการสื่อสารที่เปิดเผย สร้างความไว้วางใจ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสนอไปนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของศิริชัย อ่อนอุบล (2017) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทีมงานต้องอาศัยการบูรณาการหลายองค์ประกอบเข้าด้วยกัน เช่น การมีเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ซึ่งไม่สามารถทำได้ โดยการปรับปรุงเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่ต้องมีการดำเนินการในทุกด้านพร้อมกัน เพื่อสร้างสมดุลและเสริมสร้างศักยภาพของทีมงาน และยังได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สามารถพัฒนาหลายองค์ประกอบไปพร้อมกัน เช่น กิจกรรม Team Building ที่ไม่เพียงแต่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่ยังช่วยพัฒนาการสื่อสารและความไว้วางใจภายในทีม จะช่วยประหยัดทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทีมงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทีมงานต้องอาศัยการบูรณาการหลายองค์ประกอบเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการในทุกด้านพร้อมกันจะช่วยสร้างสมดุลและเสริมสร้างศักยภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยพบจากการสนทนากลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่ เพื่อยกระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัด ด้วยการประกาศกำหนดกรอบนโยบายการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความตระหนักร่วมกัน พัฒนาแนวปฏิบัติหรือจัดทำคู่มือการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และจัดหางบประมาณสำหรับสนับสนุนสำหรับการจัดกิจกรรม
2. ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนานโยบายด้านการบริหารทีม ด้วยการปรับโครงสร้างการบริหารให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ลดลำดับขั้นที่ซับซ้อน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแนวทางแก้ปัญหาได้ง่าย พัฒนาผู้นำหรือหัวหน้าทีมให้เกิดทักษะการทำงานเป็นทีมและการบริหารความขัดแย้ง ด้วยการจัดอบรมพัฒนาทักษะผู้นำทีม ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เช่น ปรับปรุงกระบวนการประชุมและตัดสินใจให้มีความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในแต่ละขนาด เพื่อให้ทราบถึงการทำงานเป็นทีมว่าความแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เช่น ระบบเทคโนโลยี การอบรม หรือ โครงสร้างองค์กร ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาแนวทางปรับปรุง ระบบสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรชนก สุตพาหะ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง].
- ชูรัชญ์ ชากรกุล. (2566). “การทำงานเป็นทีม” คือหัวใจหลักในการประสบความสำเร็จ. มิติหุ้น. สืบค้น จาก <https://www.mitihoon.com/2023/08/25/401052>
- ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม].
- นพวรรณ คงพริ้ว. (2563). **การศึกษายุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี].
- นรากร โตบำรุง. (2567). **แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1**. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(1), 215–228.
- รัตติกาล โสวะภาส. (2563). **การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21**. [วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ].
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). **การสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3**. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สุนิดา อัญจิระโรจน์. (2563). **ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม**. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย.8(2), 242.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. สืบค้นจากhttps://spmpt.go.th/plan_strategic/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579).

หทัยชนก สิงห์คำ,ณิรดา เวชญาลักษณ์ และจารุวรรณ นาคัน. (2565). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). *วารสาร Journal of Modern Learning Development* .7(5), 255-270.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].