

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ*
TEAMWORK OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF
LEARNING PROMOTION IN CHAIYAPHUM PROVINCE.

วานะฐิภัทร พงษ์สระพัง¹, ประยงค์ แก่นลา² และ สมัคร ไวยขุนทด³
Wanetthiphat Phongsaphang¹, Prayong Keanla² and Samak Waikhuntod³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: Tiktokdizzzzzzzz@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปีการศึกษา 2568 จำนวน 214 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

* Received 7 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, สถานศึกษา, สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้, จังหวัดชัยภูมิ, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the teamwork of educational institutions, 2) compare the teamwork of educational institutions classified by position, work experience, and institution size, and 3) study the guidelines for developing teamwork in educational institutions under the Office of Learning Promotion in Chaiyaphum Province. The sample consisted of school administrators and teachers in the 2025 academic year, totaling 214 people. The sample size was determined according to Krejcie and Morgan's table and selected using stratified random sampling. The instrument used was a 5-point Likert scale questionnaire, which had a consistency index between 0.80 - 1.00 and a reliability of 0.86, as well as an interview form. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings found that:

1. The teamwork of educational institutions under the Chaiyaphum Provincial Learning Promotion Office is overall at a high level.
2. The comparison of opinions on teamwork in educational institutions, classified by position, work experience, and the size of the institution, shows that overall and in individual aspects, there are statistically significant differences at the .05 level.
3. The guidelines for developing teamwork in educational institutions under the Chaiyaphum Provincial Learning Promotion Office consist of 5 aspects: 1) Communication, 2) Cooperation, 3) Coordination, 4) Creativity, and 5) Improvement.

Keywords: Teamwork, Educational Institutions, Department of Learning Encouragement, Chaiyaphum Province, Educational Administration

บทนำ

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการยกระดับศักยภาพของประเทศในภาพรวม ปัจจุบันประเทศไทยกำลังมุ่งสู่การพัฒนาคนให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ

สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์สังคมฐานความรู้ในอนาคต ในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารทีมอย่างเป็นระบบ สามารถสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมกันในหมู่บุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีพลังร่วมและลดความซ้ำซ้อนของงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการยุคใหม่ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิที่มีความหลากหลายทางบริบท ทั้งด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม การบริหารทีมที่เข้มแข็งจะช่วยยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และขับเคลื่อนการศึกษาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2566)

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามความต้องการของศตวรรษที่ 21 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวางแผนปฏิบัติ และประเมินผลการดำเนินงานทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ยังเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงผ่านระบบการศึกษา ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องอาศัยการบริหารทีมที่มีความเป็นเอกภาพและมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างยั่งยืน ในส่วนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2561) และแนวนโยบายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูและบุคลากรมีพลังร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาให้เกิดผลจริงในระดับพื้นที่ ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม และพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (สุภาษค์ จันทวานิช, 2561)

ในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ยังมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งในด้านขนาดของสถานศึกษา จำนวนบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และพยายามสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างครูและบุคลากร แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลาย

ประการ เช่น การขาดความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเองในทีม การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง การขาดความไว้วางใจระหว่างสมาชิกและการขาดกลไกการมีส่วนร่วมที่แท้จริงในการตัดสินใจ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางนโยบายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างทีมที่มีความยืดหยุ่น ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร และการบริหารความขัดแย้งซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ อันสอดคล้องกับผลการศึกษา (สุภาวดี บุญช่วย ,2564) ที่พบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการสร้างความไว้วางใจในทีมมีผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ และสะท้อนสภาพการบริหารทีมในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวมถึงค้นหาปัจจัยและแนวทางในการพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับจังหวัดและเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาในระดับประเทศต่อไป (ภาณุวัฒน์ พัฒนา, 2565)

จากการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ยังมีความหลากหลายและไม่เป็นเอกภาพเท่าที่ควร แม้ว่าผู้บริหารหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการ แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัด ทั้งในด้านทักษะการบริหารทีมของผู้บริหาร การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง การแบ่งงานและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน รวมถึงการขาดระบบติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานของครูและบุคลากรบางกลุ่มขาดความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพบริบทของจังหวัดชัยภูมิซึ่งมีพื้นที่กว้างและสถานศึกษากระจายอยู่ในเขตชนบทเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ผู้บริหารบางแห่งต้องรับผิดชอบหลายด้านพร้อมกัน ส่งผลให้ขาดเวลาในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและพัฒนากลยุทธ์การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งสถานศึกษาบางแห่งยังขาดการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางวิชาการและการบริหาร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างทีมที่มีเป้าหมายร่วมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สรุปผลการดำเนินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ,2568) สภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี นาคสวัสดิ์ (2565) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่แท้จริง ทำให้เกิดการทำงานแบบต่างคนต่างทำ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ จีรพงศ์ อนันตธรรมวงศา (2566) พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในจังหวัด

ชัยภูมิ จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเชิงลึก เพื่อค้นหาสภาพที่แท้จริงของการบริหารทีม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน และแนวทางในการพัฒนาให้เกิดทีมงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาและแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาให้การบริหารการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ ให้สามารถสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือ มีเป้าหมายร่วม และสามารถขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในระดับพื้นที่อื่นๆ ได้อีกด้วย เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคตอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 476 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 214 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W.,1970) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ด้านการทำงานร่วมกัน และการบริหารงานบุคลากร จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

1.1 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สถานศึกษาให้สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั้งถึง ตรงตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก และสมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี อยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน

อยู่ในระดับมาก ข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมให้ข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงสุด คือ สมาชิกในทีมมีการใช้เครื่องมือหรือช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้การประสานงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการประสานงานระหว่างแผนกหรือฝ่ายต่างๆ ให้มีความเชื่อมโยงกัน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ ในระดับมาก

1.4 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการมึ่ความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงสุด คือ สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสมาชิกในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อกับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก และสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ความคิดเห็นต่อการการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึกและเผยแพร่บทเรียนที่ได้จากการปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ในองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน และผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ อยู่ใน ระดับมาก ข้อที่มึ่ความคิดเห็นต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างจากขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดเล็กกับขนาดกลาง ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 แนวทางการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ เริ่มจากการสื่อสารที่มีคุณภาพ นำไปสู่ความร่วมมือและการประสานงานที่เข้มแข็ง เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และต่อยอดสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน และมีการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การบริหารการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารการทำงานเป็นทีมในทุกมิติ โดยการสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจน และทั่วถึง ช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนางานใหม่ ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีความเข้มแข็ง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสร้างกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและทันเวลา ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เมื่อการสื่อสารมีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรในทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกันขณะเดียวกัน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ยังอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริบทการทำงานของสถานศึกษาเน้นการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบที่กำหนดเป็นหลัก ซึ่งอาจส่งผลให้โอกาสในการริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ มีข้อจำกัดบางประการ อย่างไรก็ตามผู้บริหารยังคงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวทางการพัฒนางาน ส่งผลให้ภาพรวมการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของนุกุล แซ่มรัมย์ (2567) เรื่อง บทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้และเข้าใจแนวทางการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และการสื่อสารที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกช่วง ประสบการณ์การทำงาน และสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสภา ศรีล้านมี (2566) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ พรณิภา ออทอลาน (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบริหารการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างกลไกการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การส่งเสริมให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการนำผลการดำเนินงานไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วม ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมของทีมงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ

การติดต่อสื่อสารที่มีความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจตรงกันในนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ขณะที่การร่วมมือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบร่วม และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของการทำงานเป็นทีม ในการประสานงาน พบว่า ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่างครู บุคลากร และภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง ลดความซ้ำซ้อน และเกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยเครือข่ายความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ในด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นและทดลองแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน ส่งผลให้

การทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา ลาล้ำ (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า แนวทางมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์(2565) เรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

โดยภาพรวมแนวทางการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ เป็นแนวทางที่เน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือและการประสานงานระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา การสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงาน และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วม ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมของทีมงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดอื่น ๆ หรือระดับภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลในภาพรวมของประเทศ

2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่มีผลต่อการบริหารการทำงานเป็นทีม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรม กระบวนการทำงานเป็นทีม และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา ลาล้ำ. (2566) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2566). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเรียนรู้.
- จิรพงศ์ อนันตธรรมวงศา. (2566). ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นกุล แซ่มรัมย์. (2567). บทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรนิภา ออทองาน. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุวัฒน์ พัฒนา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี นาคสวัสดิ์. (2565). การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา.

- ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
อัสฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศา
สตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.