แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี

Guidelines for Building a Teamwork of Private School Administrators in Lopburi Province

อรวรา ยศเรือง[1] และกัลยรัตน์ หล่อมณีนพรัตน์[2]
Onwara Yosruang and Kunlayarat Lormanenoprat

Received: July 16, 2024
Revised: October 04, 2024
Accepted: October 18, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และ 3) เสนอแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน วิธีวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 280 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันมี 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน และการประเมินผลของทีมงาน 2) ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร อันดับแรกคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน อันดับสองคือ การระบุปัญหาและโอกาสของทีมงานจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน และอันดับสามคือ การวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน และ 3) แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน คือ ผู้บริหารควรเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ

[1-2] วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต; Suryadhep Teachers College, Rangsit University
Corresponding author, e-mail: onwara.since1994@gmail.com, Tel. 081-7278449

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ครู ควรจัดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ ควรจัดประชุมระดมความคิดและใช้กระบวนการ SWOT analysis และ PDCA ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

คำสำคัญ: แนวทาง, การสร้างทีมงาน, ผู้บริหาร, โรงเรียนเอกชน, จังหวัดลพบุรี

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the current and desirable conditions in building a teamwork of private school administrators; 2) to study the needs of building a teamwork of private school administrators; and 3) to propose guidelines for building a teamwork of private school administrators. It was a mixed-methods research. For quantitative research, the sample group was 280 private school teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and *Priority Needs Index* (PNIModified). In terms of qualitative research, the informants were 5 qualified persons. The research instrument was a semi-structured interview. Data were analyzed using content analysis. The research results found that 1) the current status of teamwork building of private school administrators, overall was at a moderate level. The desired status was at the highest level overall. The three aspects with the highest average scores were teamwork action planning, teamwork plan implementation, and teamwork evaluation; 2) the necessity of teamwork building of administrators was the first step of team data collection and analysis. The second step was identifying problems and opportunities of the teamwork from the external environment that was beneficial to the school. The third step was teamwork action planning; 3) the guidelines for teamwork building of private school administrators were that administrators should increase knowledge and develop skills in data collection and analysis for teachers. They should provide a safe space for teachers to express their opinions and propose

various work practices. They should organize brainstorming sessions and use the SWOT analysis and PDCA processes to prepare action plans.

Keywords: Guidelines, Team Building, Administrators, Private Schools, Lopburi Province

บทนำ

โรงเรียนเอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นับตั้งแต่มีการตราพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะในส่วนที่รัฐไม่สามารถดำเนินการได้ หรือดำเนินการได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนด้วยข้อจำกัดด้านทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งเพื่อเป็นทางเลือกให้แก่นักเรียนได้เข้าถึงรูปแบบการศึกษาที่ตนพอใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนแต่เดิม ผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของโรงเรียนจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนแบบเบ็ดเสร็จ แต่หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โรงเรียนเอกชนต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการโดยใช้คณะกรรมการบริหารโรงเรียนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554)

การดำเนินกิจการโรงเรียนเอกชนให้อยู่รอดได้นั้นปัจจัยสำคัญ คือ คุณภาพการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ จากข้อมูลของ TDRI ชี้ให้เห็นว่าระบบการศึกษาไทยกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงเปลี่ยนผ่านสำคัญ กล่าวคือ ในช่วงปีพ.ศ. 2556-2567 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนครูทั้งหมดจะเกษียณอายุ และโรงเรียนต้องบรรจุครูใหม่เข้ามาทดแทน (ประวิต เอราวรรณ์, 2562) เหตุดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนโดยตรง เพราะจะทำให้ครูลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการจำนวนมาก นอกจากนี้ โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังประสบปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้บริหารจัดการโรงเรียน เพราะเงินที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐคำนวณจากจำนวนนักเรียนที่มีแนวโน้มลดลง ขณะที่งบประมาณในส่วนอื่น ๆ โดยเฉพาะเงินเดือนครูยังคงที่ (สรายุทธ ช่างงาม, 2565) ยิ่งไปกว่านั้น การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ให้สถานประกอบการและสถานศึกษาทุกแห่งหยุดดำเนินการ ผู้ปกครองจำนวนมากถูกเลิกจ้างหรือมีรายได้ลดลง ไม่มีเงินจ่ายค่าเล่าเรียนให้บุตรหลาน ทำให้

โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาด้านการเงิน ขาดสภาพคล่อง จนโรงเรียนเอกชนหลายแห่งต้องเลิกกิจการ

การพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพภายใต้ภาวะวิกฤติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำ และรับผิดชอบหลัก 3 ด้าน คือ การทำงานให้บรรลุภารกิจ, การสร้างและรักษาทีมงาน และการพัฒนาสมาชิกในทีม (Adair, J. E., 1986) ทีมงานของผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้นำทีม และใช้หลักการต่าง ๆ ในการสร้างและพัฒนาทีมงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งสามารถรับมือกับความท้าทายปัญหา ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานได้อย่างดี

อย่างไรก็ตาม การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพก็มิใช่เรื่องง่าย ผู้บริหารอาจต้องพบปัญหาหรืออุปสรรคได้เช่นกัน เช่น ปัญหาจากอำนาจของกลุ่มที่มีพลังมากพอที่จะทำให้อำนาจฝ่ายบริหารโน้มเอียงตามและปฏิบัติไปในทิศทางที่กลุ่มต้องการ ปัญหาจากผู้ร่วมงานใหม่ ๆ ที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร ไม่เข้าใจเนื้อหางาน หรือไม่คุ้นเคยกับบุคคลที่ทำงานในกลุ่มนั้น ๆ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควร (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559) นอกจากนี้ทีมงานส่วนใหญ่มีปัญหามิได้ทำงานร่วมทีมกันอย่างต่อเนื่อง ต้องสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างเป็นระบบจึงจะสามารถช่วยรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ (Shermerhorn, Jr, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N., 2002) ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติงาน คัดเลือกเพื่อนร่วมงาน และร่วมลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน (ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะตังกูร, 2563) การทำงานเป็นทีมจึงถือว่าสมาชิกทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการขับเคลื่อนความ สำเร็จขององค์กรภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ขณะเดียวกันสมาชิกของทีมก็จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน เป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Belonging) ร่วมกัน และจะมุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ดังคำกล่าว “Teamwork makes the dream work” (Maxwell, J. C., 2002)

สภาพปัจจุบันโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลพบุรีต้องพบอุปสรรคและปัญหารอบด้านเช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ ส่งผลให้โรงเรียนจำนวนหนึ่งต้องปิดกิจการลง ดังนั้นเพื่อให้โรงเรียนก้าวผ่านภาวะวิกฤติต่าง ๆ และยังสามารถดำรงคงอยู่ได้ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องบริหารจัดการโรงเรียนให้มีความพร้อมอย่างมีคุณภาพทุกด้าน รวมทั้งการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและ

มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสร้างมั่นใจให้กับผู้ปกครองที่ส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษาและใช้ประกอบการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จึงเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ และองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และปรับปรุงการสร้างทีมงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ประชากรคือ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำนวน 938 คน จาก 35 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T., 1967 อ้างถึงใน วิไล ทองแผ่, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลาก สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เลือกมาด้วยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนนำร่องการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ INTERSECT Model ในจังหวัดลพบุรี 3 คน ศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี 1 คน และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อีก 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended form) ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

คำถามกับเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 หลังนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ส่วนแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เฉพาะประเด็นย่อยของแต่ละด้านที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด 3 อันดับแรก และข้อมูลความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 มาประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยปรากฏตามตารางที่ 1 พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงาน ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ขั้นตอนการสร้างทีมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. การระบุปัญหาและโอกาสของทีมงาน จากสภาพแวดล้อมภายนอกที่จะเอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน	3.10	0.57	ปานกลาง	4.62	0.46	มากที่สุด	0.49	2
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน	3.06	0.61	ปานกลาง	4.59	0.50	มากที่สุด	0.50	1

ขั้นตอนการสร้างทีมงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	อันดับ
3. การวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน	3.18	0.64	ปานกลาง	4.64	0.48	มากที่สุด	0.46	3
4. การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน	3.23	0.62	ปานกลาง	4.64	0.47	มากที่สุด	0.44	5
5. การประเมินผลของทีมงาน	3.20	0.65	ปานกลาง	4.64	0.47	มากที่สุด	0.45	4
รวม	3.15	0.57	ปานกลาง	4.63	0.46	มากที่สุด	0.47	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจุบันการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.15, S.D. = 0.57) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน ($\overline{X}$ = 3.23, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน ($\overline{X}$ = 3.06, S.D. = 0.61) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์หรือคาดหวังให้มีการดำเนินงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.46) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเท่ากัน 3 ด้าน ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.48) การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.47) และการประเมินผลของทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.47) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.50)

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวม มีค่า $PNI_{modified}$ = 0.47 และรายด้านมีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า 0.3 ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงสุดเป็นอันดับที่ 1 คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน ($PNI_{modified}$ = 0.50) อันดับที่ 2 การระบุปัญหาและโอกาสของทีมงานจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน ($PNI_{modified}$ = 0.49) อันดับที่ 3 การวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน ($PNI_{modified}$ = 0.46) อันดับที่ 4 การประเมินผลของทีมงาน ($PNI_{modified}$ = 0.45) และ อันดับที่ 5 การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน ($PNI_{modified}$ = 0.44)

3. แนวทางการสร้างทีมงานผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นเร่งด่วนจากค่า $PNI_{modified}$ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

3.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการส่งครูเข้าร่วม

ประชุม อบรม เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ตลอดจนการศึกษาต่อ ทั้งนี้ควรจัดการประชุมระดมสมอง หรือกิจกรรม PLC เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลระหว่างกัน

3.2 ด้านการระบุปัญหาและโอกาสของทีมงานจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน ผู้บริหารควรจัดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และเสนอทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงาน โดยจัดหาและใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกและพัฒนาความรู้ ความสามารถของครู

3.3 ด้านการวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ หลักเกณฑ์ กระบวนการดำเนินงาน และโครงการต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการ SWOT Analysis และ PDCA บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน

3.4 ด้านการประเมินผลของทีมงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมระหว่างปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ จะได้ทราบปัญหาและหาทางแก้ไขปรับปรุงได้ทันท่วงที และประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ โดยประเมินผลตามสภาพจริง มีหลักฐานที่ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลได้ และสามารถอธิบายผลการประเมินแก่ผู้ที่สงสัยหรือโต้แย้งได้

3.5 ด้านการปฏิบัติตามแผนของทีมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตามความสนใจและความถนัด โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครูรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่ม PLC เพื่อประสานการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน โดยผู้บริหารคอยติดตาม ดูแลการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากพบปัญหาการปฏิบัติงาน หรือข้อขัดแย้งระหว่างทีมงาน ควรจัดประชุมให้ครูมีส่วนร่วมเสนอแนะ หาข้อยุติและปรึกษากันภายในทีม

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรมมีความสำคัญอย่างมาก มิเช่นนั้นแล้วการวางแผนก็ไร้ประโยชน์ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามแผนอย่างจริงจัง โดยต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงานให้ครูหรือทีมงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ขณะเดียวกันครูทุกคนควรใส่ใจนำแผนไปปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มประสานการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

และบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ทั้งนี้ผู้บริหารควรกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามแผนอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับกันยารัตน์ คำสิทธิ และสถิรพร เชาวน์ชัย (2565) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมกันดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรพูดโน้มน้าวใจและกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน และอรพรรณ คิอินธิ (2561) ที่กล่าวว่า การนำแผนงานที่วางไว้ร่วมกันสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารต้องคอยกำกับดูแลและตรวจสอบให้แผนปฏิบัติงานมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าเท่ากันมี 3 ด้าน คือ การวางแผนปฏิบัติการ การปฏิบัติตามแผนของทีมงาน และการประเมินผลของทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ที่ผ่านมาผู้บริหารและครูไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเท่าที่ควร ผู้ตอบแบบสอบถามจึงต้องการให้มีการดำเนินงานในเรื่องเหล่านี้อย่างจริงจังมากขึ้น เพราะการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) และการประเมินแผน (Check) เป็น 3 ขั้นตอนสำคัญของวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งเป็นวงจรที่จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงาน ระดับฝ่าย และระดับองค์กร เพราะทุกครั้งที่การดำเนินงานตามวงจร PDCA หมุนครบรอบ ก็จะเป็นแรงส่งสำหรับการดำเนินงานในรอบต่อไป ทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารและทีมงานจึงควรปฏิบัติตามแนวทางของ PDCA ให้ครบถ้วน และมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของกระบวนการดังกล่าว บนฐานการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรที่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพัชร์ ภูจอม (2560) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาต้องมีการประชุมชี้แจงให้สมาชิกทุกคนทราบผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการควรมีความชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและแสวงหาความร่วมมือร่วมใจกันได้

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในภาพรวม ดังนี้

2.1 ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนอันดับแรกในการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนก็ดี การบริหารจัดการโรงเรียนก็ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่มีคุณภาพ หากข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจใด ๆ ไม่ถูกต้อง ไม่สมบูรณ์ มีความสับสน ล้าสมัย ย่อมทำให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนผิดพลาด จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายทางการเงินและชื่อเสียงของโรงเรียนได้ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานควรมีทักษะการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการนำมาใช้วางแผน การบริหารจัดการโรงเรียน และการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง

กับณัฐพัชร์ ภูจอม (2560) ที่กล่าวว่า สมาชิกทีมงานทุกคนในสถานศึกษาต้องร่วมกันค้นหาข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชี้ให้เห็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องส่งเสริมสมาชิกทีมงานเข้ารับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้

2.2 ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนอันดับสอง คือ การระบุปัญหาและโอกาสของทีมงานจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมาชิกของทีมควรรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ควรมีส่วนร่วมระบุปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัดที่จะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อร่วมกันหาทางแก้ไข ขณะเดียวกันก็มองเห็นโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานของโรงเรียน สมาชิกของทีมจึงต้องรอบรู้และรู้รอบ เพื่อช่วยกันเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารและมีส่วนร่วมพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับลดาวัลย์ พุทธวัชร (2560) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูได้วิพากษ์วิจารณ์ นำความขัดแย้งมาเป็นโอกาสในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2.3 ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนอันดับสาม คือ การวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การวางแผนปฏิบัติการ เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ โดยทั่วไปมักอยู่ในรูปโครงการหรือกิจกรรมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติ ระยะเวลาดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ และช่วยลดความผิดพลาดในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงควรให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับอรพรรณ คิอินธิ (2561) ที่กล่าวว่า การวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ควรมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงาน มีกระบวน การทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการปฏิบัติงาน มีการประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในทีม

3. แนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

3.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน เนื่องจากข้อมูลมีความสำคัญอย่างมากในการวางแผน การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานภายในองค์กร ข้อมูลที่นำมาใช้จึงต้องผ่านการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน มีความสมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะการรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงาน หากมีวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ดี จะทำให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และครบถ้วน

ซึ่งปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Email) การใช้เครื่องกราดตรวจ (Scanner) การอ่านข้อมูลที่เป็นรหัสแท่ง (Barcode) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งครูเข้าร่วมประชุม อบรม หรือเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ตลอดจนศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งจัดการประชุมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การระดมสมอง กิจกรรม PLC เพื่อให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลระหว่างกัน รวมทั้ง ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนและการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับณัฐพัชร์ ภูจอม (2560) ที่กล่าวว่า สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาต้องร่วมกันค้นหาข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชี้ให้เห็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง ส่งเสริมการฝึกอบรมให้มีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้ และเอริค นที เลอนอบ (2562) ที่กล่าวว่า หากทีมงานได้ผ่านการฝึกฝนการทำงานจนเกิดความชำนาญ และมีการประสานงานที่ดี มีการร่วมมือ สามัคคี จะทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ รวมทั้ง ลดาวัลย์ พุทธวัช (2560) ที่กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจในการบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่น เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น เพื่อใช้ตัดสินใจในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ

3.2 ด้านการระบุปัญหาและโอกาสของทีมงานจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งทางบวกและทางลบ ผู้บริหารและทีมงานจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อร่วมกันระบุสิ่งที่เป็นปัญหา และหาทางป้องกันแก้ไข รวมถึงวิเคราะห์สิ่งที่เป็นโอกาสที่จะเอื้อประโยชน์ให้กับโรงเรียนและนักเรียน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนและการดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดพื้นที่ปลอดภัยเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และเสนอทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอรพรรณ คิอินธิ (2561) ที่กล่าวว่า การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู สมาชิกในทีมควรมีการกำหนดปัญหาร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มีการประสานงานอันดีต่อกันภายในทีม มีการเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหา และมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน เนื่องจากการวางแผนปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในขั้นตอนที่มีความสำคัญมากสำหรับทุกองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน และเป็นขั้นตอนแรกของการเริ่มต้นทำงาน โดยผู้บริหารจะใช้แผนปฏิบัติการในการกำกับการบริหารจัดการ ส่วนผู้ปฏิบัติงานจะใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมทีมงาน เพื่อ

ระดมความคิดและจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ SWOT analysis และ PDCA บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับพรสุดา ประเสริฐนู (2564) ที่กล่าวว่า การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประชุมกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น กำหนดกรอบเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีการลงมติเห็นชอบร่วมกัน มีการประชุมชี้แจง มอบหมาย สั่งการให้สมาชิกรับรู้อย่างทั่วถึง

3.4 ด้านการปฏิบัติตามแผนของทีมงาน เนื่องจาก ความสำเร็จของการวางแผนขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทีมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนในการนำแผนไปปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หากระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน มีอุปสรรคที่คาดไม่ถึง ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ ผู้บริหารและทีมงานต้องปรับแผนให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ แผนปฏิบัติการจึงมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนโดยการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ประกาศ คำสั่ง รวมทั้งกำกับ ดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากพบปัญหาการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด ควรจัดประชุมให้ครูมีส่วนร่วมแนะนำและปรึกษากันภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ (2565) ที่กล่าวว่า การนำแผนไปปฏิบัติควรต้องมีคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างครบถ้วนชัดเจน เปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริม ครูและบุคลากรรวมกลุ่ม PLC กับหน่วยงานอื่นตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จนนำไปสู่ผลประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา

3.5 ด้านการประเมินผลของทีมงาน เนื่องจากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จของแผนว่าบรรลุเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ตามที่วางไว้หรือไม่ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมระหว่างปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามการดำเนินงานแต่ละส่วนว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ จะได้แก้ไขได้ทันท่วงที หรือจะยุติไม่ดำเนินการต่อ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้นแผนปฏิบัติการ เพื่อประเมินประสิทธิผลหรือคุณค่าของแผนโดยรวม ว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการในปีต่อไป ทั้งนี้ควรให้ทีมงานและผู้ไม่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลด้วย เพื่อลดอคติ และปัจจัยแทรกในการประเมินผลงานตัวเอง โดยใช้วิธีการ (Method) และแหล่งข้อมูล (Source) ที่หลากหลาย ประเมินผลตามสภาพจริง มีหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ สามารถตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลและสามารถอธิบายผลการประเมินแก่ผู้ที่สงสัยหรือโต้แย้งได้ สอดคล้องกับไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะตัง

กูร (2563) ที่กล่าวว่า ในองค์การทางการศึกษาจะต้องมีการวัดผลและชี้วัดการทำงานในแต่ละผลงาน และในแต่ละช่วงเวลาต่าง ๆ ให้ได้ผลงานออกมาอย่างน่าภาคภูมิใจ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

อธิบายโมเดล

1. ด้านการระบุปัญหาและโอกาสของทีมงานจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์ให้โรงเรียน ผู้บริหารควรจัดพื้นที่ปลอดภัยให้ครูได้แสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและเสนอทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่

2. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของทีมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง มีความสมบูรณ์ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ไว้ใช้ประกอบการวางแผน การบริหารจัดการ และการตัดสินใจของทีมงาน

3. ด้านการวางแผนปฏิบัติการของทีมงาน ผู้บริหารควรให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ และกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT และ PDCA

4. ด้านการปฏิบัติตามแผนของทีมงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตามความสนใจและความถนัด และทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ครูรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน รวมทั้ง

ใช้กลุ่ม PLC เพื่อประสานการปฏิบัติงานและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้ควรมีการติดตามการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากพบปัญหาการปฏิบัติงาน หรือข้อขัดแย้งระหว่างทีมงาน ควรจัดประชุมให้ครูมีส่วนร่วมเสนอแนะและหาข้อยุติร่วมกัน

5. ด้านการประเมินผลของทีมงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานต่าง ๆ และหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ โดยประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยหลักฐานที่ตรวจสอบได้ สามารถเปิดเผยข้อมูลและอธิบายแก่ผู้ที่สงสัยหรือโต้แย้งได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ควรนำแนวทางการสร้างทีมงานทั้ง 5 ด้าน ไปกำหนดนโยบายการพัฒนาการสร้างทีมงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานทั้ง 5 ด้าน ไปสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย การวางแผน และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวางแผนและการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กันยารัตน์ คำสิทธิ และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2565). แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาน่าน. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 5*(2), 85-102.

ไชยวิทย์ แจ่มเที่ยงตรง, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา และชวนชม ชินะตังกูร. (2563). การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิจยวิชาการ, 4*(2), 201-213.

ณัฐพัชร์ ภูจอม. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ประวิต เอราวรรณ์. (2562). ระบบและแนวทางปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครูจากแนวคิดการเรียนรู้สู่วิชาชีพการปฏิบัติ. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 11*(2), 160-178.

พรสุดา ประเสริฐนู. (2564). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ. (2565). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลดาวัลย์ พุทธวัช. (2560). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิไล ทองแผ่. (2557). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.* ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สรายุทธ ช่างงาม. (2565). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมในยุคประเทศไทย 4.0 วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7*(2), 518-532.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2554). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.* กรุงเทพฯ : พริกปากหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรพรรณ คิอินธิ. (2561). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Adair, J. E. (1986). *Effective Teambuilding.* London : Gower.

Maxwell, J. C. (2002). Teamwork Makes the Dream Work. Retrieved from https://books.google.co.th/books

Shermerhorn, Jr, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior.* (7th edition). The United States of America : John Wiley & Sons, Inc.