

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

Teamwork in Schools under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1

เมทิกา เลหาพันธุ์¹, ทรงยศ แก้วมงคล²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Matika.laoh@northbkk.ac.th

²อาจารย์ประจำลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต/สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,
Songyos.ka@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา 3. เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane, 1967) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Simple Stratified Sampling) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 317 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่มและการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที (t-test) และสถิติค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านความร่วมมือ

คำหลัก: การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

Abstract

This research aimed to: (1) examine teamwork in educational institutions; (2) compare teamwork in schools classified by position, work experience, and school size; and (3) explore guidelines for enhancing teamwork in educational institutions. The sample consisted of school administrators and teachers under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area 1. The sample size was determined using Yamane's formula (1967) for calculating. A stratified sampling technique (simple stratified sampling) was employed, yielding a total of 317 participants. School size was used as the sampling unit, and simple random sampling by lottery method was applied to select the participants. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.60 to 1.00. The reliability coefficient of the instrument was .980. Data were analyzed using a statistical software package. The statistics employed included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics consisted of t-test and F-test (One-way ANOVA). Content analysis

The research findings revealed that: 1) The overall level of opinions regarding teamwork in educational institutions was at a high level. 2) When comparing administrators and teachers, there was no statistically significant difference in their overall opinions toward teamwork in schools. However, when considering each aspect individually, a statistically significant difference at the .05 level was found in the aspect of participation. In contrast, when classified by school size and years of experience in the current position, there were no statistically significant differences in overall opinions or in any individual aspects of teamwork. 3) The guidelines for developing teamwork in educational institutions consisted of six key components: 1) communication, 2) shared goals, 3) mutual trust, 4) participation, 5) coordination, and 6) collaboration.

Keywords: teamwork, administrator, teacher

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผลักดันให้การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกระบวนการตัดสินใจและการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: 2560)

แนวทางตามมาตรฐานวิชาชีพครูเน้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับทีมงานที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม แม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการนิเทศภายใน แต่ผลการดำเนินงานยังแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา โดยพบปัญหาด้านการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การขาดเป้าหมายร่วม ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม การประสานงาน และความร่วมมือ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2568)

จากการสัมภาษณ์ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ พบอุปสรรคที่แตกต่างกัน เช่น การขาดแคลนบุคลากร การสื่อสารและการวางแผนร่วมที่จำกัด ความไม่เข้าใจเป้าหมายร่วม ตลอดจนการประสานงานที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงมีความสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

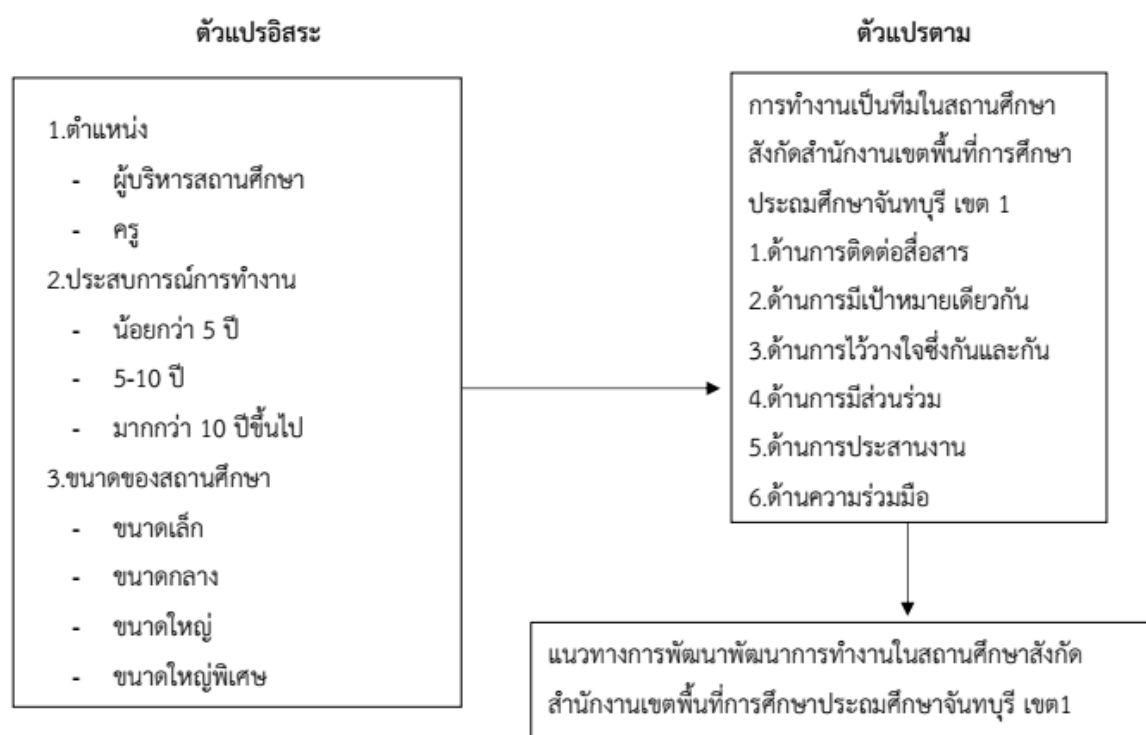
1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต1 ทราบระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของ, แมคเกรเกอร์ McGregor (1960), ลิเคิร์ท Likert (1961), วูดค็อกและฟรานซิส Woodcock and Francis (1994), โรมิก Romig (1996), แมคโคลสกี และ มาส์ McCloskey and Maas (1998), ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560), เพิ่มสุข อนันต์มั่นคง (2560), รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560), กาญจนา ช่างเยาว์ (2561), ชาญวิทย์ ฉายประเสริฐ (2562), พัชวีพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562), สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563), นนทวัตร ทาหอม (2564), นันท์นภัส พิมพ์กรกิติกุล (2565), สุอธิกุล กุลนรัตน์ (2566), สุรกิจ ท้องพิมาย (2567), สุชาพร คบหมู่ (2567), จิรภัทร นามพุทธา (2567), จุฑารัตน์ สุรกิจ (2568) มาสังเคราะห์และสรุปได้



สมมติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,431 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,525 คน จาก 77 สถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของยามานะ (Yamane: 1967) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 317 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และการสุ่มแบบง่ายโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการประสานงานและ 6) ด้านความร่วมมือ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา จากเอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการเขียนข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) นำมาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาและครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแนะนำในการปรับปรุงและปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่น .980

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 เพื่อขออนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ได้ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนโดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง ในรูปแบบออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามใน Google form ผ่านระบบ QR Code ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100% และนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ความหมาย
4.51-5.00	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน โดยใช้สถิติ t-test และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

4. ปัญหาและอุปสรรคพร้อมแนวทางแก้ไขและพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วย ค่าความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 93.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมแต่ละด้าน ดังนี้

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.24	0.494	มาก	1
2. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.19	0.504	มาก	2
3. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.16	0.543	มาก	5
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	0.516	มาก	6
5. ด้านการประสานงาน	4.17	0.515	มาก	4
6. ด้านความร่วมมือ	4.17	0.504	มาก	3
รวม	4.18	0.444	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.444) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.494) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.504) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.516)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา	ตำแหน่ง		ประสบการณ์ในการทำงาน		ขนาดสถานศึกษา	
	t	P-Value	F	P-Value	F	P-Value
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	1.234	0.252	0.425	0.654	1.637	0.181
2. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	1.355	0.233	1.242	0.290	1.892	0.131
3. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.068	0.113	0.059	0.943	0.981	0.402
4. ด้านการมีส่วนร่วม	1.964	0.050 *	0.065	0.937	0.268	0.848
5. ด้านการประสานงาน	1.868	0.063	0.044	0.957	1.359	0.255
6. ด้านความร่วมมือ	1.388	0.298	1.129	0.325	1.229	0.299
รวม	2.239	0.090	0.407	0.666	1.099	0.350

จากตาราง 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120-719 คน) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720-1,679 คน) และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

4.1 ด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร 2) การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็น 3) การเสริมสร้างความเข้าใจในเป้าหมายองค์กร 4) บูรณาการการสื่อสารทั้งรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

4.2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบด้วย 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กรอย่างชัดเจน 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดแนวทาง 3) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4) การถ่ายทอดเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับฝ่ายงานและบุคลากร

4.3 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมคุณธรรมองค์กร 2) การมอบหมายงานตามศักยภาพ 3) การเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็น 4) สร้างบรรยากาศที่เคารพซึ่งกันและกัน

4.4 ด้านการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน 2) การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง 3) การยกระดับการมีส่วนร่วมในฐานะปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการพัฒนาองค์กร 4) การเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.5 ด้านการประสานงาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนากลไกการประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วม 2) การกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) สร้างความตระหนักในบทบาทของแต่ละฝ่ายและความเชื่อมโยงต่อเป้าหมายองค์กร 4) ส่งเสริมการประสานงานที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามสถานการณ์

4.6 ด้านความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การพัฒนาความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง 3) สร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมและบทบาทของแต่ละฝ่าย 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการแก้ปัญหาร่วมกันแทนการกล่าวโทษ

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากด้านการสื่อสารของผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีกระบวนการสื่อสารภายในที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ทั้งนี้ มีการใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ วาจา ลายลักษณ์อักษร และสื่อประกอบ เพื่อเสริมความชัดเจนและความเข้าใจร่วมกัน ผลการศึกษาชี้ว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สอดคล้องงานวิจัยของ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูสถานศึกษามารวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3

สอดคล้องกับแนวคิดวินน์ และกูดิตัส (Wynn and Guditus, 1984) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความเชื่อ ความรู้สึก ความต้องการ และความเข้าใจระหว่างบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสื่อสารสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ถ้อยคำ การเขียน หรือการใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ การส่งสารมีทิศทางจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา จากผู้ใต้บังคับบัญชาสู่ผู้บังคับบัญชา การสื่อสารในระดับเดียวกันหรือระหว่างองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรให้สูงสุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการประสานงาน และด้านความร่วมมือ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แม้จะดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น แต่ต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบาย แผนงาน และโครงสร้างการบริหารเดียวกันของสถานศึกษา ทำให้มีการรับรู้ เป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกันส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยา แสงดารา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันทั้งกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยและกลุ่มที่มีประสบการณ์มากต่างปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการ นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในทิศทางที่สอดคล้องกัน การปฏิบัติงานในระดับประถมศึกษา มีลักษณะการทำงานที่เน้นความร่วมมือและการประสานงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับประสบการณ์ได้มีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง และการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องในองค์กรรวมถึงระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และการประชุมวางแผนงานภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน มีแนวทาง

การสื่อสารและการประสานงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของกันยา ดวงคำ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี

ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะแม้สถานศึกษาจะมีขนาดแตกต่างกัน ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ แต่ทุกแห่งปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบาย มาตรฐานการศึกษา และแนวทางการบริหารจัดการเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทำให้มีทิศทางการดำเนินงาน เป้าหมาย และแนวปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกันรวมถึงระบบการกำกับ ติดตาม และนิเทศจากต้นสังกัด ตลอดจนการประชุมวางแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และการดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายส่วนกลาง ส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกขนาดได้รับการสื่อสารแนวทางเดียวกัน จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในลักษณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องงานวิจัยของสุชาพร คบหมู่ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารควรจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ กำหนดวาระชัดเจน เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น และสื่อสารข้อมูลอย่างโปร่งใส ช่วยสร้างความเข้าใจร่วม ลดความคลาดเคลื่อน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องแนวคิดของโรมมิ่ง (Roming, 1996) ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสาร คือ ขั้นตอนสมาชิกในทีมสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน การเปิดเผยข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระระหว่างสมาชิก และร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์หลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของการปฏิบัติงาน

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมตั้งแต่ต้นปีเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของล๊อค และ ลาธัม (Locke and Latham. 2002) ได้กล่าวว่าเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรเคารพความแตกต่าง รับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติบุคลากรอย่างเสมอภาค ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความผูกพันในทีม สอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเออร์ เดวิส สกอร์แมน (Mayer Davis and Schoorman, 1995) ได้กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจคือความเต็มใจของบุคคลที่จะเปิดเผยตนเองและพึ่งพาผู้อื่น โดยมีพื้นฐานจากความเชื่อในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และเจตนาดีของฝ่ายตรงข้าม

ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การตัดสินใจจนถึงการประเมินผล ช่วยสร้างความรับผิดชอบร่วมและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของโคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่การตัดสินใจ การดำเนินการ การได้รับประโยชน์ และการประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ด้านการประสานงาน ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน ประชุมวางแผนและติดตามผล อย่างเป็นระบบ ลดความซ้ำซ้อน และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1949) ได้กล่าวว่า การประสานงาน (Coordination) คือ กระบวนการในการ รวมกิจกรรมและความพยายามของบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรให้ทำงานสอดคล้องกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เนื่องจากช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ป้องกันความสับสน และสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนงานต่าง ๆ

ด้านความร่วมมือ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูล ยึดประโยชน์ส่วนรวม แก้ไข ปัญหาาร่วมกัน และพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ (2560) ได้กล่าวว่า การประสานความร่วมมือเป็นกระบวนการที่บุคคลหรือองค์กรจากภาคส่วนต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน อย่างเป็นทางการ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม โดยการทำงานข้ามขอบเขตและความสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วน ต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน การประสานความร่วมมือในลักษณะนี้จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่เปิดเผยและ โปร่งใส การแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และความรับผิดชอบระหว่างกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ การสร้างความไว้วางใจระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประสานความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน โดย กำหนดกลไกสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เช่น การตั้งเป้าหมายร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแก้ไข ปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการประเมินและสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ความร่วมมือและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของ ความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ควบคุม

กับการบริหารงานอย่างเท่าเทียม ยึดหลักกฎหมาย คุณธรรม และเหตุผล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม อันนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กันยา ดวงคำ, & ดร.ณิ ปัญจรัตน์. (2023). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 13(2), 119-132.
- กาญจนา ช่างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุรุสภา. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. คุรุสภา.
- จริยา แสงดารา, ภาวดี อนันต์นาวิ, และ พรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2567). การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ใน *รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (NBU: NCAR) ครั้งที่ 6 เรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล* (น. 88-105). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จิรภัทร นามพุทธา, & วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโชนศรีสองรัก สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดเลย. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 10(1), 166-177.
- จุฑารัตน์ สุรกิจ, ภาวดี อนันต์นาวิ, และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2025). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *Journal of Mahayana Voice*, 11(2), 349-363.
- ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์. (2560). การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance): แนวคิด วรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 286-298.

- ชาญวิทย์ ฉายประเสริฐ, ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์, สมใจ เดชบำรุง, และสมบัติ เดชบำรุง. (2562). การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 930-940.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทน์ภัส พิมพ์กรกิติกุล. (2565). แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10, ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพิ่มสุข อนันต์มั่นคง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*.

- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพร คบหมู่, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, สุภาพ วิเศษศรี, และ บัญชา สุริยะสุขประเสริฐ. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. *Journal of Arts Management*, 8(3), 507-524.
- สุรภิจ ท้องพิมาย, & ปานัญสิริ จันทศิริ. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. *Mahamakut Graduate School Journal*, 22(2), 241-251.
- อติกุล กุลรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Carter, R. S., & Harwood, F. W. (1953). *Human relations: Concepts and skills*. Richard D. Irwin.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation, and evaluation*. Cornell University.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. Pitman Publishing.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McCloskey, J.C., & Maas, M. (1998). "Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential". *Nursing Outlook*. 46(4): 157-163
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Mike Woodcock, & D. Francis. (1994). *The eleven building blocks of effective teamwork*. Great Britain: The University Press.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured teamwork*. Irwin.
- Wynn, R., & Guditus, C. (1984). *Team management: Leadership by consensus*. Charles E. Merrill.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.