

Guidelines for developing teamwork in the new normal for teachers in schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

Narakon Tobamrung^{1*} and Poompipat Rukponmongkol¹

¹ Kamphaengphet Rajabhat University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: eyeboz.nt@gmail.com

ABSTRACT

This article aimed (1) to study the conditions and problems of teamwork in the new normal for teachers in educational institutions, under the Office of Sukhothai Primary Educational Service Area 1, (2) to compare the conditions of teamwork in the new normal of teachers in schools, classified by experience and school size under the Office of Sukhothai Primary Education Service Area 1, and (3) to find ways to develop teamwork in the new normal for teachers in educational institutions, under the Office of Sukhothai Primary Educational Service Area 1, teachers in the school under the jurisdiction of the Sukhothai Primary Educational Service Area Office, Area 1, academic year 2022, numbering 1,792 people. The sample was determined using Krejcie and Morgan's table. The sample size was 296 people using a multi-stage sampling method. The tools used in the research Including a questionnaire about condition Problems and comparisons of teamwork in the new normal for teachers in educational institutions Under the jurisdiction of Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. Techniques used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation, Content analysis T-test One-way analysis of variance and frequency distribution. The results of the study found that the conditions for working as a team in the new normal for teachers in educational institutions were the most in terms of mutual trust. A comparison of the conditions for working as a team in the new normal for teachers in educational institutions, classified by experience, Overall and in each aspect Found that there was no difference and classified by educational institution size Overall and in each aspect It was found that the differences were not statistically significant at the .01 level. Guidelines for developing teamwork in the new normal for teachers in educational institutions Under the jurisdiction of Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, it is divided into 6 areas Including a 1)Team goals; 2) Communication; 3) Humanity; 4) Respect; 5) Participation; 6) Mutual trust.

Keywords: Guidelines for Developing, Teamwork, New Normal

แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

นรากร โตบำรุง^{1*} และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล¹

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: eveboz.nt@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 (3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,792 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการแจกแจงความถี่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา มากที่สุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีเป้าหมายของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษย 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วม 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การทำงานเป็นทีม, ความปกติใหม่

บทนำ

ปี พ.ศ. 2565 ยังคงมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา เมื่อสถานการณ์ดำเนินมาถึงช่วงแนวโน้มในการควบคุมการแพร่ระบาดได้ดีขึ้นสังคมจึงมีการปรับตัวเกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตแบบใหม่ในชื่อ “new normal” หรือ “ความปกติใหม่” ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรซึ่งรูปแบบดังกล่าวได้ถูกนำไปใช้ในทุกภาคส่วน รวมทั้งในระบบของภาคการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากมีการปรับตัว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว อาจไม่ได้เปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน

โดยตรงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มากขึ้น จนอาจดำเนินการต่อไปแม้การระบาดจะสิ้นสุดลง ระบบการศึกษาในภาพรวมจะกลับไปสู่การจัดการเรียนในโรงเรียนเป็นหลัก ผู้เรียนจำเป็นต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้นควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป (ละมุล เหล่าทอง และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, 2563) โรงเรียนจำนวนไม่น้อยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความสามารถ แต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะบุคลากรยังคุ้นชินกับการติดต่อสื่อสารกันผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้บุคลากรบางคนยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่แบ่งงาน ไม่สั่งงาน ไม่มีการวางแผน ไม่ยอมเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการทำงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ยังขาดความเข้าใจตรงกันในสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นกับสาระการเรียนรู้ Thailand 4.0 การทำงานที่ไม่สอดคล้องประสานกันของทีมงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ เพราะขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อภาคการศึกษาอย่างมาก ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในความปกติใหม่ (New normal) เกิดประสิทธิภาพสามารถก้าวสู่ความสำเร็จได้

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงสภาพและปัญหาการทำงานที่ไม่สอดคล้องประสานกันของทีมงานในความปกติใหม่ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในโรงเรียน แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ เพราะขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,792 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 296 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัญหาการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ (Multiple Response Questions)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน จะมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

1.3.2 ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จะมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.1 ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครู

1.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวไปส่งและรับกลับด้วยตนเองและบางส่วนจัดส่ง ทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้แนบซองพร้อมแสตมป์

1.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ทางสถิติต่อไป

1.4.4 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 296 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลได้มาทั้งหมด ตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม

1.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ แจกแจงความถี่ (f) และ หาค่าร้อยละ(%)

1.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผล สภาพการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่

1.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่(f) และหาค่าร้อยละ(%)

1.5.5 วิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐานการวิจัย เกี่ยวกับการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความคิดใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์โดยการทดสอบที และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

2. ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ดังนี้ 1) ผู้บริหารการศึกษาหรือรองผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน 3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน 4) ครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 คน.

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นำผลการวิจัยที่ได้จากสภาพการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำและปัญหาการทำงานเป็นทีมร้อยละที่สูงในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนดตามโครงสร้างโดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย เพื่อหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน ด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้ 1) ทำหนังสือถึงผู้เกี่ยวข้องทั้ง 17 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้สัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยนัดหมายกับผู้เกี่ยวข้อง 3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง บันทึกข้อมูลตามที่ต้องการด้วยตนเองและส่งแบบสัมภาษณ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์(E-Mail) 4) ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ และเขียนรายงาน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 17 คน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่และจัดอันดับความสำคัญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 1.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
 2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก
 - 2.2 ขนาดกลาง
 - 2.3 ขนาดใหญ่



- การทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

 - 1) ด้านเป้าหมายของทีม
 - 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
 - 4) ด้านการยอมรับนับถือ
 - 5) ด้านการมีส่วนร่วม
 - 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา มากที่สุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ผลการศึกษาปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ด้านที่มีปัญหาในภาพรวม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมา ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ 1) การทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) การทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

3.1 ด้านการมีเป้าหมายของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน และเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติให้กลายเป็นสมาชิกของทีมที่มีความรู้ ความสามารถ ตระหนักในศักยภาพของตน ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การแสดงความเคารพพระเยซุส ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การใช้สติในการดำเนินงาน การประพฤติตนเป็นผู้มีปัญญามีสติมีความคิดกว้างไกล โดยรับฟังข่าวสารและความคิดเห็นของผู้อื่น

3.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร โดยให้ครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้โดยตรง เพื่อความชัดเจนในการสื่อสาร โดยเฉพาะเรื่องสำคัญที่จะต้องเร่งดำเนินการหรือการต้องการความตัดสินใจเร่งด่วน

3.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ฟังที่ดี โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน มีน้ำใจต่อกัน เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลได้สำเร็จ

3.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การบังคับใช้เป็นไปตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความโปร่งใส

3.5 ด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรจัดประชุม ระดมความคิด และให้ทุกคนร่วมกันวางแผนงาน ชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการรับรู้รับทราบถึงภารกิจของโรงเรียน ตลอดจนมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง

3.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันและมีการสื่อสารต่อกันในทางสร้างสรรค์

อภิปรายผล

1. สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

1.1 สภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า

ด้านการมีเป้าหมายของทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป้าหมายของทีมที่กำหนดขึ้นมีประเด็นความท้าทาย ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษาขาดการวางแผน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ทิศทางการทำงานไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น พบว่า การให้บุคลากรท้องถิ่นทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน ต้องสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นในความรู้สึกของทีมงานซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อีกทั้งควรมีการวางแผนการทำงาน ร่วมกันโดยระบุดุลประสงค์และเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ควรมีการแลกเปลี่ยนเป้าหมายของสมาชิกในทีมงานแต่ละคน เพื่อให้สมาชิกคนอื่นๆ ได้รู้ด้วยว่าคนอื่นๆ กำลังพยายามทำอะไรเพื่อเป้าหมายอะไร และการทำงานของตนช่วย สนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานของคนอื่นๆ อย่างไร

ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคในการทำงานในความปกติใหม่ได้ ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญให้กับบุคลากรดำเนินงานด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่น ในตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนว่าจะสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ และบุคลากรทุกคนก็ ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา จิตนาวสาร (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า สมาชิกในทีมมีความต้องการ สถานะหรือสภาพทางสังคม และการไว้วางใจจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน ถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้บุคคลนั้นก็อาจ หมดกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้มีการ สนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

1.2 ปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จากผลการวิจัยพบว่า

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ปัญหาอันดับแรกคือ คณะครูในสถานศึกษาบางส่วนมีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยดีต่อกันมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น การขัดแย้งกัน การทะเลาะกัน ก็กระจายไปทั่ว อาจรวมถึงความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพุดคุย พบปะกันน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเริค นที เลอนอบ (2562) ที่ได้ กล่าวไว้ว่า ปัญหาในการทำงานเป็นทีม เกิดจากการขาดปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน สถานศึกษาไม่ได้เปิดโอกาสบุคคลหรือ ทีมงานเข้ามาร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด จึงไม่สามารถประสานความสามารถระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการ ติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนขาดสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยัง ขาดสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่าทุกคนจะสามารถเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้อย่าง ชัดเจน

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ปัญหาอันดับแรกคือ บุคลากรในสถานศึกษาขาดการยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่ไม่ค่อยรับฟังเหตุผลซึ่งกัน

และกัน ไม่สนใจและให้เกียรติกัน ปราศจากความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงานว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณพิตรา เสริมสร (2559) เมื่อมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีม สมาชิกทุกคนในทีมไม่ได้มีนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้นๆ มาปรึกษาหารือกัน เพื่อทำการวิเคราะห์เพื่อแยกแยะหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการปรึกษาหารือกันสมาชิกในทีมไม่ได้เปิดใจรับฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกอย่างเต็มที่ อาจเพราะต้องเกรงใจ สงวนท่าที หรือกลัวผู้อื่นดูถูก สมาชิกในทีมขาดทัศนคติที่ว่าความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติของการทำงาน ดังนั้น การที่ทีมงานทุกคนไม่กล้าเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อกัน จึงนำมาซึ่งปัญหาด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า

การทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่ได้มีผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บางรายที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากไม่ได้หมายความว่า จะมีความคุ้นเคย ใกล้ชิดสนิทสนมกัน สามารถเข้าใจปัญหาและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้มากกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย หรือบางรายที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ก็ไม่ได้หมายความว่า จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น ติดขัดหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติโชติ เวียงนาค (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ครูที่มีอายุราชการและประสบการณ์การทำงานน้อย และครูที่มีอายุราชการและประสบการณ์การทำงานมากอาจจะมีทักษะในการทำงานไม่แตกต่างกัน ครูที่บรรจุใหม่ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย และมีประสบการณ์ด้านการทำงาน 4 งานน้อยกว่า แต่สามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้ใหม่ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีกว่าครูที่มีอายุราชการและประสบการณ์การทำงานมาก ครูที่มีอายุราชการและประสบการณ์การทำงานมากส่วนใหญ่จะมีอายุมาก แต่มีประสบการณ์ในการสอนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูง แต่ยึดวิธีการสอนหรือการทำงานแบบเดิมๆ ไม่เน้นการสร้างนวัตกรรมจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ครูที่มีอายุราชการและประสบการณ์การทำงานมาก และครูที่มีอายุราชการและประสบการณ์การทำงานน้อย มีทักษะในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความสามัคคีของกลุ่มและการทำงานเป็นทีมขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของสมาชิก ความเป็นมิตรความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนประมาณไม่เกิน 10 คนการทำงานร่วมกันจึงเป็นไปอย่างราบรื่น สมานฉันท์ ในโรงเรียนขนาดกลางมีบุคลากรจำนวนประมาณไม่เกิน 20 คน การทำงานร่วมกันจึงเป็นไปอย่างราบรื่นสมานฉันท์มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมากกว่า 20 คน ในการทำงานร่วมกันนั้นเมื่อคนมากขึ้น ความขัดแย้งก็ตามมา ความสมัครสมานสามัคคีในกลุ่มก็สั่นคลอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธร สุนทรายุทธ (2556) กล่าวว่า ประเภทของทีมในการทำงานนอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานเป็นทีมกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงานคือการพร้อมใจกันคิดหาวิธีที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบากและเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกันแย่งผลประโยชน์กันทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มลดต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า

3.1 ด้านการมีเป้าหมายของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน และเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติให้กลายเป็นสมาชิกของทีมที่มีความรู้ ความสามารถ ตระหนักในศักยภาพของตน ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การแสดงความเคารพพระเบียบ ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามขององค์กร เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การใช้สติในการดำเนินงาน การประพฤติตนเป็นผู้มีปัญญารธรรมีสติมีความคิดกว้างไกล โดยรับฟังข่าวสารและความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรควรวางแผนร่วมกันโดยการสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการวางเป้าหมาย กำหนดขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน สถานศึกษาควรจัดประชุมและปฏิบัติการหาข้อตกลงร่วมกัน โดยให้ยึดถือหลักประชาธิปไตยไว้เป็นศูนย์กลาง หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ มาเป็นวิทยากรสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุดา ประเสริฐ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า การสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามต้องการอย่างต่อเนื่อง 2) ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างสม่ำเสมอ 3) ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมการนำเสนอผลการสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระดมความคิดในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

3.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร โดยให้ครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้โดยตรง เพื่อความชัดเจนในการสื่อสาร โดยเฉพาะเรื่องสำคัญที่จะต้องเร่งดำเนินการหรือการต้องการความตัดสินใจเร่งด่วน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเปิดใจต่อกันอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว เมื่อเห็นต่างแล้วควรมีเหตุผลที่ดีสนับสนุนให้เกียรติกัน พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้แก้ไข จุดบกพร่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกคนมีศักยภาพในการตามทันนัดและหาเวทีให้ทุกคนในหน่วยงานได้แสดงออก ชี้ให้เห็นถึงโอกาสต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ วงศ์เมืองคำ และภูมิพิพัฒน์ รักพรหม (2563) ได้ทำการศึกษา แนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มคลองน้ำไหล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน กอปรกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2 ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรและสถานศึกษาในสังกัดมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ฟังที่ดี โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน มีน้ำใจต่อกัน เพื่อที่จะสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลได้สำเร็จ สมาชิกในทีมควรให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ มีน้ำใจต่อกัน เป็นกัลยาณมิตรที่ดี ไม่กระทำตนให้เป็นต้นตอแห่งความขัดแย้ง ทุกคนทุกฝ่ายต้องมุ่งมั่นเรื่องการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้มากที่สุด มองข้อเสียของตนและมุ่งพัฒนา ไม่มุ่งจับผิดคนอื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ด้านมนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรให้สมาชิกในทีมได้แสดงตนอย่างชัดเจนว่าเป็นสมาชิกในทีม มีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน เปิดช่องทางการสื่อสารให้ทีมได้ขยายความคิดให้กันและกัน อย่างจริงจังมีการรับฟังในสิ่งที่สำคัญความคิดที่แตกต่างมีคุณค่า และผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย

3.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การบังคับใช้เป็นไปตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มี

ความโปร่งใส สมาชิกภายในทีมไม่ควรทำหน้าที่ทับซ้อนกัน แต่ละคนควรมีหน้าที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมควรเป็นกำลังใจและแรงผลักดันให้ทีม การชื่นชมกันในที่สาธารณะเป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานให้กับสมาชิกในทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในการบริหารโรงเรียน พบว่า สมาชิกในทีมควรให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานที่มีการยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานและตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิไม่ล่วงละเมิดก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน

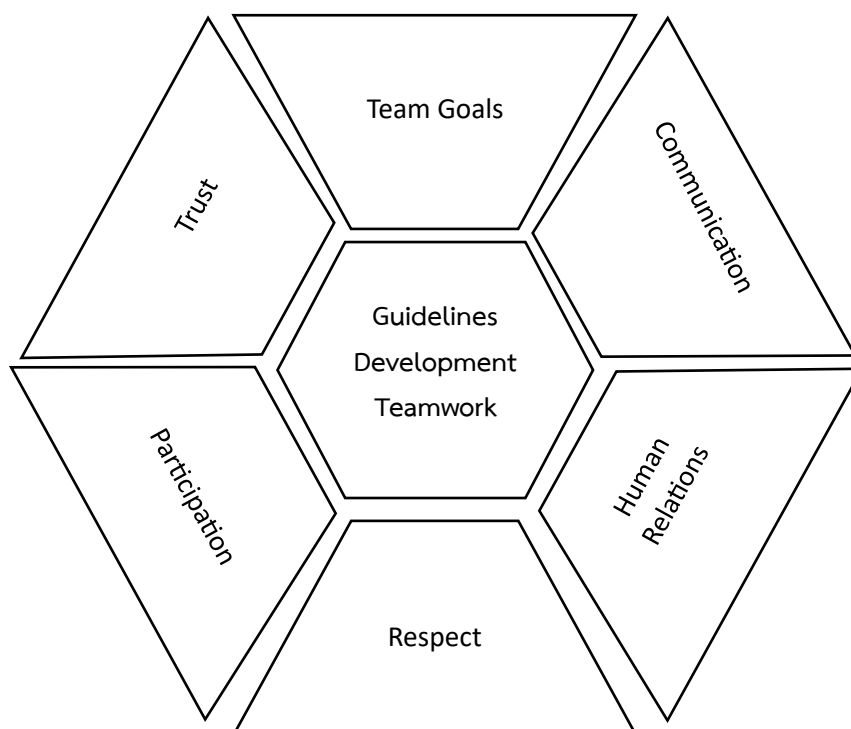
3.5 ด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรจัดประชุม ระดมความคิด และให้ทุกคนร่วมกันวางแผนงาน ชี้แจงให้ครูเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการรับรู้รับทราบถึงภารกิจของโรงเรียน ตลอดจนมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง โรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล ประสานงานให้บุคลากรเข้าใจในงานที่ทำร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม ตั้งแต่กระบวนการคิด วางแผน ออกแบบ การดำเนินงาน และเป็นการแสดงออกถึงความสำคัญต่อบทบาทของครูที่ได้รับ คำนึงถึงผลสำเร็จและเป้าหมายของครูร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า สมาชิกในองค์กรจะต้องร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เพื่อให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะกลายเป็นเทคนิคการบริหารที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงคุณค่าของการปฏิบัติงานเป็นทีม

3.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันและมีการสื่อสารต่อกันในทางสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรชี้ให้ทุกคนเห็นความแตกต่างของความสามารถของแต่ละบุคคล เมื่อเกิดปัญหา ก่อนที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจหรือชี้วิธีการแก้ปัญหา ครูต้องแก้ปัญหาตนเองก่อน ซึ่งเป็นอีกแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการยอมรับและไว้วางใจกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเป็นผู้ให้ก่อน ให้โดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ส่วนตน มองคนในทีมคือครอบครัว แสดงออกถึงความรักและความเมตตาอย่างจริงใจและในทุกโอกาสที่จะสามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร แสงท้าว (2559) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า จุดเริ่มต้นของการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพราะความไว้วางใจกัน การไม่ระแวงกันเป็นบันไดขั้นแรกทีนำไปสู่การปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ และการร่วมมือกันแก้ปัญหาและพัฒนางาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าความขัดแย้งหรือความเห็นที่ไม่ตรงกันไม่ใช่ปัญหาใหญ่แต่จะเป็นปัญหาที่ช่วยกระตุ้นให้นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารและทีมมีการส่งเสริมพัฒนาสมาชิกเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ให้อิสระครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ วางแผนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นด้วยความสุภาพในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสมาชิก

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายของทีม (Team Goals) บุคลากรในทีมงานต้องร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน
2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หัวหน้าทีมต้องถ่ายทอดข้อมูลหรือคำสั่งไปยังลูกทีมด้วยความถูกต้อง ชัดเจน เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) บุคลากรในทีมต้องมีความใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จึงจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการ ติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี
4. การยอมรับนับถือ (Respect) สมาชิกในทีมควรให้ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถความแตกต่างด้าน ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟังและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม
5. การมีส่วนร่วม (Participation) บุคลากรในโรงเรียนทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน
6. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) สมาชิกในทีมจะต้องความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณาต่อกัน จึงจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษาในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา มากที่สุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการยอมรับนับถือ

ตามลำดับ และปัญหาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา ด้านที่มีปัญหาในภาพรวม 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน และการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการมีเป้าหมายของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร สร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน และเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กลายเป็นสมาชิกของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร โดยให้ครูสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้โดยตรง เพื่อความชัดเจนในการสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ฟังที่ดี โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีมอย่างเท่าเทียมกัน 4) ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การบังคับใช้ เป็นไปตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม 5) ด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรจัดประชุม ระดมความคิด และให้ทุกคนร่วมกันวางแผนงาน มีส่วนร่วมและการรับรู้รับทราบถึงภารกิจของโรงเรียน 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดกิจกรรมหลักสูตร Team building ปีละ 1-2 ครั้ง ซึ่งเป็นการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมผ่านการจำลองเหตุการณ์จริง โดยอาจสลับเปลี่ยนหมุนเวียนระหว่างการทำกิจกรรมในห้องสัมมนาและการทำกิจกรรมนอกสถานที่รูปแบบการอบรมสัมมนาเป็นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมด้วยการสอดแทรกหลักคิดการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีมในด้านต่างๆ ทั้งนี้ จะเริ่มกิจกรรมด้วยการละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองและสร้างความเชื่อมั่นต่อทีม จากนั้นจึงแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นการมีเป้าหมายร่วมกันของทีม พร้อมยอมรับในความแตกต่างของสมาชิกในทีมเข้าใจและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม ประกอบกับการปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จจากความสามัคคีของทีมหรือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

1.2 ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนในสถานศึกษาทุกขนาด ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นให้มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการทำงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างเหมาะสม และคำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะของทีม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการก่อตั้งทีมเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยสนับสนุนให้ครูศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา ของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

2.3 ควรทำวิจัยหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ที่พึงประสงค์ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กิตติโชติ เวียงนาค. (2558). ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนเวียงสา 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธ สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม : หลักการ ทฤษฎีการวิจัย และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พนิดา เกรียงพิภพทรัพย์ และ สุรมงคล นิ้มจิตต์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรกรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3374-3394.
- พรรณพิตรรา เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักการจราจร 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษาับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 3(2), 27-54.
- ไพบูลย์ วงศ์เมืองคำ และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2563). แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มคลองน้ำไหล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 9(2), 52-63.
- ละมุล เหล่าทอง และ ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2563). รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 10(1), 79-92.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานประจำปี 2556 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากับเส้นทางการพัฒนาการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช. (2557). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(2), 59-92.

- เอมอร แสงท้าว. (2559). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- เอริค นที เลื่อนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.