

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยในช่วงสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

**A Comparison of the Efficiency in Team Work of School's Personnel under
the Secondary Educational Service Area Office Sukhothai during the
Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic Situation**

หทัยชนก สิงห์คำ,
ณิรดา เวชญาลักษณ์ และ จารุวรรณ นาทัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
**Hataichanok Singkham,
Nirada Wechayaluck and Jaruwan Natun**
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: hataichanok.s@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 27 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 96 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจนตามลำดับ

* วันที่รับบทความ: 28 กุมภาพันธ์ 2565; วันที่แก้ไขบทความ 26 มีนาคม 2565; วันที่ตอบรับบทความ: 31 มีนาคม 2565

Received: February 28, 2022; Revised: March 26, 2022; Accepted: March 31, 2022

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีเฉพาะด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย; โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

Abstracts

This research aims to study the level of effectiveness of officers' teamwork and the comparison of effectiveness of officers' teamwork according to the policy of guidance for COVID-19 prevention for schools' officers in schools in Secondary Educational Service Area Office Sukhothai. These schools are classified by the size of the schools. The population and sample are 27 schools in Secondary Educational Service Area Office Sukhothai. The informants consisted of 24 school administrators and 96 teachers. There are 120 aimed informants in total. The instrument used in the study is a questionnaire. the statistics of percentage, average, standard deviation, and One-way ANOVA are employed to the analysis.

Findings:

1. The study of the effectiveness of the schools' officers in schools in Secondary Educational Service Area Office Sukhothai found that the total average of all 5 sections at the average of 4.70. With the analysis of each section found that the highest average point is 'Sharing the same aims' section. 'Helping and participation' section, 'Good communication and announcement' section, 'Hearing and exchanging opinion' section, and 'Assigning distinct role' are ranked respectively.

2. The comparison of effectiveness of schools' officers in schools in Secondary Educational Service Area Office Sukhothai classified by the size of the schools found that the overall of every section are not different. However, 'Hearing and exchanging opinion' section shows a different statistical significance level of 0.05.

Keywords : Comparison of team performance; Sukhothai Secondary Education Service Area Office; Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)

บทนำ

ประสิทธิภาพการทำงานนั้น เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิด

วิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงานสนใจ ลักษณะ (2552 : 43)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายตำแหน่ง และมีภาระหน้าที่แตกต่างกันออกไป การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจของทุกคนที่ร่วมทีมและทำให้การทำงานง่ายขึ้น เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าและอยู่รอดได้เป็นอย่างดี (พชรวิทย์ จันทรศิริสร, 2554 : 55)

ในการทำงานเป็นทีม ขนาดของทีมงานหรือขนาดของโรงเรียนก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำนวนสมาชิกทีมที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันด้วย ซึ่ง เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559 : 21) ได้กล่าวว่า ขนาดของทีมหรือกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับขอบเขต และปริมาณงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมและผลของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรรา อุ่มสิน (2560 : 5-6) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับ กรชนก สุตะพาหะ (2561 : 98) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านขนาดของทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าขนาดสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ขึ้น บุคลากรก็จะมากตามไปด้วย ปัญหา และอุปสรรคที่มักเกิดขึ้นภายในโรงเรียนก็มีเพิ่มมากขึ้นไปด้วย แต่หากว่ามีการบริหารจัดการทีมที่ดี บุคลากรในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่ดีก็จะส่งผลทำให้โรงเรียนพัฒนาไปได้ด้วยดี เนื่องจากการที่มีสมาชิกในทีมเยอะขึ้น ก็หมายความว่า การแสดงออกทางความคิด ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะมากขึ้นไปด้วย ซึ่งการจะทำงานเป็นทีมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีนั้น ทีมควรจะมีองค์ประกอบ หรือคุณลักษณะที่สำคัญเช่น การมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน ของทุกคนในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย มีการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งการทำงานในสถานการณ่ปกติการเกิดปัญหาในเรื่องของการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นมิให้เห็นอยู่บ่อย ๆ การจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรถ้าหากสมาชิกในทีม หรือในองค์กร ไม่สามารถร่วมมือกันทำงานต่าง ๆ ได้ ขาดการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ขาดการติดต่อประสานงานที่ดี ไม่มีความเชื่อใจเพื่อนร่วมทีม ไม่มีการบริหารจัดการทีมงานที่ดี ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างลำบาก หรือแม้แต่การกระจายงานให้สมาชิกในทีม ถ้าสมาชิกในทีมคนใดคนหนึ่งได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไป งานที่ได้ก็อาจจะเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

คุณภาพของงานที่ได้ก็อาจจะลดน้อยลง ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีทุกองค์กร มากน้อยขึ้นอยู่กับบุคลากรในทีม แต่เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่ระบาดทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศอยู่นั้น ก็ยังทำให้การทำงานของแต่ละองค์กรมีความยากขึ้นไปอีก เช่น การทำงานของบุคลากรของสถานศึกษา ที่การทำงานนั้นมีผลกระทบต่อบุคคลหลายกลุ่ม ทั้งตัวบุคลากรเอง ผู้เรียน ผู้ปกครอง ซึ่งก็มีประกาศเกี่ยวกับมาตรการการป้องกันและแนวทางการปฏิบัติในสถานการณ์ดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ในด้านของกระทรวงศึกษาธิการก็เช่นกัน โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นอย่างมาก ซึ่งเริ่มจากสถานการณ์การแพร่ระบาดรอบแรก ที่ได้รับการยืนยันโดยกระทรวงสาธารณสุขว่ามีผู้ติดเชื้อภายในประเทศ ทางกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษา ซึ่งออกเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้สถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษ โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งของรัฐและเอกชน ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอยู่ในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษ ตั้งแต่วันที่ 18 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลง

เนื่องด้วยประกาศข้างต้นทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าสู่การทำงานในรูปแบบ **Work From Home** แทน ซึ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2564 : ออนไลน์) ได้เผยแพร่ข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ว่า หนึ่งในปัญหาที่พบในการทำงานรูปแบบ **Work From Home** คือ ภาวะหมดไฟในการทำงาน การทำงานที่บ้านทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง มีอุปสรรคด้านการทำงาน ไม่คล่องตัวเหมือนการทำงานที่ออฟฟิศ ทั้งปัญหาด้านอุปกรณ์การทำงาน ระบบไอที การสื่อสารกันภายในทีม หรือระหว่างทีม ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมเช่นกัน ซึ่ง สมใจ ลักษณะ (2552 : 43) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล และ 2. ประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อประสิทธิภาพส่วนบุคคลลดลงก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อเป็นข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารการทำงานของทีมในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยแบ่งตามขนาดสถานศึกษา จำนวน 27 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 3 โรงเรียน

2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำนวน 27 แห่ง โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครู จำนวน 108 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 135 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย 1. สถานะ 2. ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ประกอบด้วย 5 ด้าน

ทั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.966

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามสถานศึกษาผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ จำนวน 135 ฉบับ

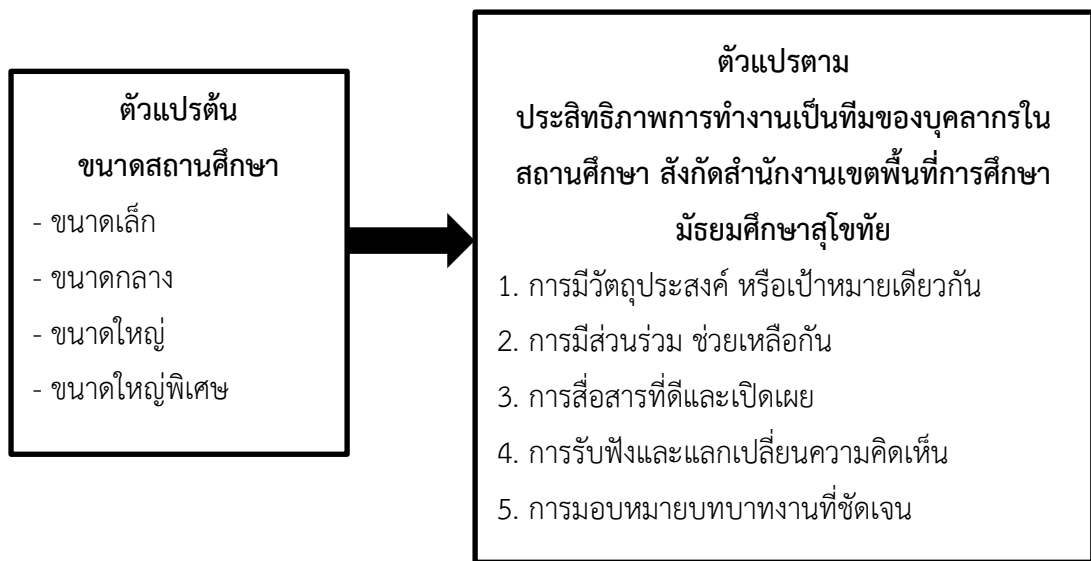
3. ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูล โดยได้รับการตอบแบบสอบถามจำนวน 120 ฉบับ ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยหาค่าจำนวนร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุโขทัย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดัง ภาพ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	n = 120		ระดับ	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน	4.76	0.33	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน	4.69	0.39	มากที่สุด	2
3. ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย	4.68	0.38	มากที่สุด	3
4. ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.68	0.39	มากที่สุด	4
5. ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน	4.67	0.38	มากที่สุด	5
รวม	4.70	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 1 การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1.) ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ 2.) ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน 3.) ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย 4.) ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5.) ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก (n=55)				ขนาดกลาง (n=30)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน	4.78	0.36	มากที่สุด	2	4.71	1.31	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน	4.74	0.39	มากที่สุด	3	4.61	0.40	มากที่สุด	3
3. ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย	4.71	0.37	มากที่สุด	4	4.62	0.42	มากที่สุด	2
4. ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.79	0.31	มากที่สุด	1	4.53	0.47	มากที่สุด	5
5. ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน	4.70	0.38	มากที่สุด	5	4.58	0.38	มากที่สุด	4
รวม	4.74	0.32	มากที่สุด		4.61	0.34	มากที่สุด	

ตาราง 2 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ขนาดใหญ่ (n=20)				ขนาดใหญ่พิเศษ (n=15)			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน	4.73	0.29	มากที่สุด	1	4.80	0.37	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน	4.62	0.40	มากที่สุด	4	4.79	0.35	มากที่สุด	2
3. ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย	4.64	0.35	มากที่สุด	2	4.71	0.37	มากที่สุด	5
4. ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.59	0.34	มากที่สุด	5	4.73	0.41	มากที่สุด	4
5. ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน	4.63	0.36	มากที่สุด	3	4.78	0.39	มากที่สุด	3
รวม	4.64	0.30	มากที่สุด		4.76	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 2 การศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน โรงเรียนขนาดกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย

ตาราง 3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.12	3.00	0.04	0.35	0.79
	ภายในกลุ่ม	13.05	116.00	0.11		
	รวม	13.17	119.00			
2. ด้านการมีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	3.00	0.19	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	17.59	116.00	0.15		
	รวม	18.15	119.00			
3. ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3.00	0.07	0.46	0.71
	ภายในกลุ่ม	16.57	116.00	0.14		
	รวม	16.77	119.00			
4. ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3.00	0.51	3.67*	0.01
	ภายในกลุ่ม	16.15	116.00	0.14		
	รวม	17.68	119.00			
5. ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3.00	0.17	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	16.52	116.00	0.14		
	รวม	17.02	119.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3.00	0.15	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	12.41	116.00	0.11		
	รวม	12.87	119.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในด้านที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในด้านที่แตกต่างกัน (ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น)

ขนาดสถานศึกษา	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	4.74	-	0.26* (0.003)	0.20* (0.041)	-
ขนาดกลาง	4.61	0.26* (0.003)	-	-	-
ขนาดใหญ่	4.64	0.20* (0.041)	-	-	-
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.76	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = 0.003$) และ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = 0.041$) ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ของการทำงานที่มี

ความชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงาน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเห็นพ้องกันของส่วนรวม มีการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถรับรู้และเข้าถึงได้ มีบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้เข้าใจแนวทางการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ นันทน์ภัส วงศ์สุรินทร์ (2559 : 87) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และด้านภาวะผู้นำร่วม และสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 43) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับ กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน (2562 : 32) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับจารุกัญญา โกพล (2562 : 98) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยให้ความสำคัญกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้รับทราบ บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการปฏิบัติงานทำให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจน อาจเนื่องจากในสถานศึกษามีบุคลากรไม่เพียงพอ ไม่มีการกำหนดหรือมอบหมายงานให้ชัดเจน และมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของไพเราะ เชื้อสาย (2557 : 23) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับสุวัฒน์ นาวงษ์ (2562 : 34) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ในด้านการงานเป็นทีมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของสมาชิกในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ อีระ ไชยสิทธิ์ (2555 : 56) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดระยองจำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพเราะ เชื้อสาย (2557 : 23) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามแนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากจำนวนขนาดของทีมหรือกลุ่มมีความเกี่ยวข้องกับขอบเขต และปริมาณงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมและผลของงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาทุกขนาดมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น

1.3 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา เพื่อปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานและการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการทำงานหลากหลายรูปแบบเพื่อประยุกต์ใช้ในช่วงสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กรชนก สุตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2564). เมื่อการ Work From Home ลบเส้นแบ่งเวลา ทำให้เวลาส่วนตัวกลายเป็นเวลาทำงาน. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565. แหล่งที่มา: <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31065>
- กุสุมาวดี บัตรสูงเนิน. (2562). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุกัญญา โกพล. (2562). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสหวิทยาเขตพระธาตุมหาราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นันทน์ภัส วงศ์สุนทร. (2559). การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ไพเราะ เชื้อสาย (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน (Teamwork) : พลังที่สร้างความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุวัฒน์ นาวงษ์. (2562). *เปรียบเทียบทักษะการบริหารในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*. 30 (3), 607-610.