

การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
**Development of Teamwork Model Affecting Secondary Schools
Effectiveness in the Northeast of Thailand**

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎฐ สวัสดิ์วงศ์ชัย,
พรเทพ เสถียรนพเก้า และ วณิกา ฉลากบาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
**Yuttasak Inthaluekul Sawatwongchai,
Pornthep Steannoppakao and Wannika Chalabang**
Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author E-mail: yuttasak.2307@gmail.com.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่น จำนวน 2 แห่ง และระยะที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม โดยสอบถามความคิดเห็นกับผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก 0.24-0.60 และความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1.1) การบริหารจัดการในทีม 1.2) ด้านงบประมาณ 1.3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 1.4) ความไว้วางใจในการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 2.1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2.2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 2.3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีม 2.4) และด้านการมีส่วนร่วมของทีม 3) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3.1) การ

* วันที่รับบทความ : 20 มิถุนายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 27 มิถุนายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 29 มิถุนายน 2566

Received: June 20, 2023; Revised: , June 27, 2023; Accepted: , June 29, 2023

วางแผน 3.2) การปฏิบัติตามแผน 3.3) การตรวจสอบ และ 3.4) การปรับปรุง แก้ไข และ 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 4.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4.4) การพัฒนาบุคลากร และ 4.5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

2. รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ : การพัฒนารูปแบบ; รูปแบบการทำงานเป็นทีม; ประสิทธิภาพ

Abstracts

This study aimed to 1) Develop teamwork model affecting secondary school effectiveness and 2) Examine the appropriateness and feasibility of a teamwork model affecting secondary school effectiveness in the Northeast. The research was divided into 2 phases, Phase 1: developing a teamwork model that affects the effectiveness of secondary schools by studying research papers, interviews with 3 experts, 2 case studies of outstanding secondary schools, Verifying the drafted model by 7 experts. Phase 2 exemplifying the suitability and feasibility of a teamwork model affecting secondary school effectiveness, by distributing questionnaires to the tools used for data collection were structured interviews and 5 rating scale estimation questionnaire, which had validity at 1.00, the discriminant power was 0.24-0.60, and the confidence was 0.87. Quantitative data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation and qualitative data were analyzed by content analysis. The findings of this study were as follows:

1. The teamwork model that affected the effectiveness of secondary schools composed at 4 1) Factors affecting teamwork such as 1.1) team management, 1.2) working atmosphere, 1.3) team leader characteristics, and 1.4) resilience. 2) Factors of teamwork consists of 2.1) team communication, 2.2) human relations, 2.3) goals, 2.4) performance, and 2.5) mutual respect. 3) The process of working as a team consists of 3.1) planning 3.2) implementation of the plan 3.3) inspection and 3.4) improvement and 4) School effectiveness consisting of 4.1) learning achievement 4.2) job satisfaction 4.3) Desirable characteristics of learners, 4.4) learning organization, 4.5) personnel development, and 6) adaptation to the environment.

2. The results of examining the suitability and feasibility of the teamwork model that affected the effectiveness of secondary schools in the northeastern region in an overall were at the highest in all aspects.

Keywords : Development model; Model Teamwork; Effectiveness

บทนำ

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณพ.ศ. 2558 กำหนดให้ การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยให้ นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สูงสุด มีความรู้และมีทักษะที่แข็งแกร่งเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ให้ นักเรียนได้เรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไปและเพื่อการดำรงชีวิตในอนาคตของนักเรียน ดังนั้นสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน มีการเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ในสถานศึกษา มีการปรับปรุงระบบงานใหม่ of สถานศึกษาให้เป็นแบบร่วมคิด ร่วมทำ มีการทำงานเป็นทีม และมีการประสานงานกันที่เปิดเผย โดยสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับ สถานศึกษาสถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษากับองค์กรวิชาชีพ สถานศึกษากับกลุ่ม บุคคล สถานศึกษากับองค์กรเอกชน สถานศึกษากับองค์กรชุมชนและสถานศึกษากับองค์กรสังคมอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557 : 3)

การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันจึง จะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของแต่ละบุคคลมีขีดจำกัดของการ ทำงาน และความสามารถของแต่ละคนมารวมกันให้เกิดผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งความคิดที่สร้างสรรค์โดย ร่วมกันคิดที่จะทำให้งานนั้นออกมาสำเร็จต่อองค์กรที่สามารถสร้างทีมและพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันจนส่งผล ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กรอย่างรวดเร็ว ช่วยลดปัญหาความสูญเสียของทรัพยากรในองค์กร ซึ่ง การพัฒนาของหน่วยงานจะช่วยสร้างระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้ทั่วทั้งองค์กร โดยทุกคนในทีมจะมุ่ง หุ่ความคิดแรงกายเพื่องานให้สำเร็จโดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของตนเองแต่เป็นผลงานของทีมองค์กรสามารถ ขับเคลื่อนได้ด้วยความรวดเร็วเกิดประสิทธิผล ทีมยังสามารถสร้างบรรยากาศ ความไว้วางใจในการทำงานซึ่ง กันและกัน มีความผูกพันจนเกิดความรักความสามัคคีกัน in ทีม มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบ บริหารหรือการจัดการที่ดีที่สมาชิกที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการทำงานรับผิดชอบหน้าที่ (ลำเทียน เผ่า อาจ, 2559 : 22 - 23) และผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่ดีขึ้นตอน การทำงาน มีวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีการบันทึกผลการปฏิบัติงาน แล้วบริหารจัดการอย่างมีระบบโดย มีขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง แก้ไข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563 : 8)

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจนเกิดความพึงพอใจและ ประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษาที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษา

จะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลสถานศึกษา ดังนี้ 1) ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ 2) มีประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด 3) การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน 4) การประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์และการเปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่คาดหวังของสถานศึกษา (จตุรภัทร ประทุม, 2559 : 28 - 35)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยังเป็นแนวทางในการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมาย

ระยะที่ 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 3 คน ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มที่ 2 กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนมุกดาหารและโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา/ รองผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญประเมินร่างรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 คน ได้แก่ นักวิชาการ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศิษยานุศิษย์ จำนวน 2 คน ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ไว้ดังนี้

2.1 ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 934 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 273 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นลักษณะแบบกึ่งมีโครงสร้าง

2. แบบประเมินร่างรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นได้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. แบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นได้ของการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตราชการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อนำไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

3. แบบประเมินร่างรูปแบบเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นได้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

4. แบบสอบถามตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์และรับกลับคืนมาทางไปรษณีย์ จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

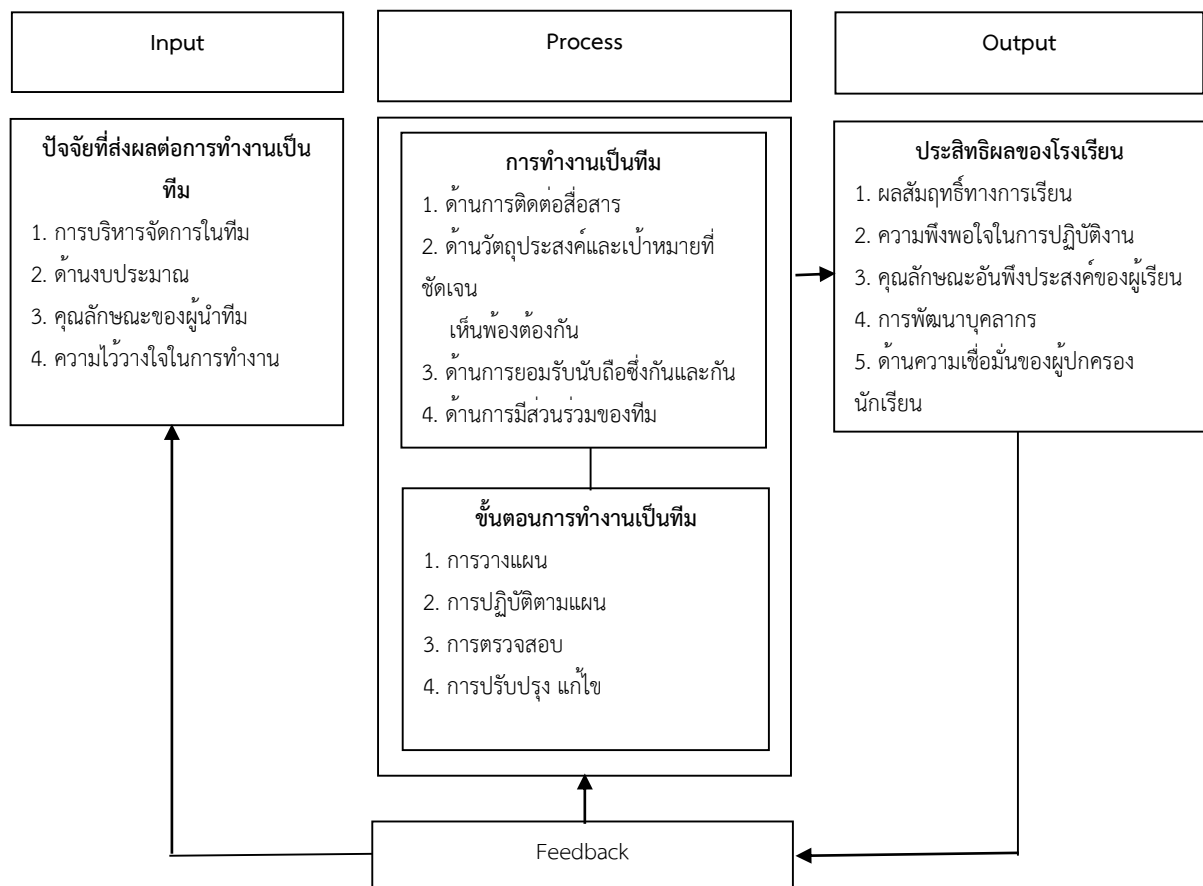
1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา โดยการนำมาจัดเรียงเรียงเป็นหมวดหมู่ เรียงลำดับประเด็นต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. แบบประเมินร่างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นได้ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 2) การทำงานเป็นทีม 3) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม และ 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ข้อ	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลความหมาย	ความเป็นไปได้		แปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม							
1.1	การบริหารจัดการในทีม	4.58	.35	มากที่สุด	4.60	.35	มากที่สุด
1.2	ด้านงบประมาณ	4.56	.40	มากที่สุด	4.62	.35	มากที่สุด
1.3	คุณลักษณะของผู้นำทีม	4.60	.38	มากที่สุด	4.59	.37	มากที่สุด
1.4	ความไว้วางใจในการทำงาน	4.63	.33	มากที่สุด	4.61	.33	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.59	.27	มากที่สุด	4.61	.25	มากที่สุด
2. การทำงานเป็นทีม							
2.1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.54	.56	มากที่สุด	4.57	.60	มากที่สุด
2.2	ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน	4.61	.50	มากที่สุด	4.52	.54	มากที่สุด
2.3	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีม	4.61	.52	มากที่สุด	4.64	.55	มากที่สุด
2.4	ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	4.57	.53	มากที่สุด	4.58	.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.58	.36	มากที่สุด	4.58	.42	มากที่สุด
3. ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม (การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุง แก้ไข)							
3.1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.58	.23	มากที่สุด	4.60	.21	มากที่สุด
3.2	ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน	4.66	.24	มากที่สุด	4.60	.26	มากที่สุด
3.3	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีม	4.66	.22	มากที่สุด	4.59	.20	มากที่สุด
3.4	ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	4.59	.22	มากที่สุด	4.57	.24	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.62	.22	มากที่สุด	4.59	.22	มากที่สุด
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน							
4.1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.61	.27	มากที่สุด	4.57	.53	มากที่สุด
4.2	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.67	.50	มากที่สุด	4.62	.51	มากที่สุด
4.3	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.61	.29	มากที่สุด	4.58	.27	มากที่สุด
4.4	การพัฒนาบุคลากร	4.61	.32	มากที่สุด	4.57	.38	มากที่สุด
4.5	ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน	4.59	.38	มากที่สุด	4.56	.29	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.60	.12	มากที่สุด	4.46	.18	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย		4.59	.24	มากที่สุด	4.56	.26	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มี 4 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงาน ทั้งนี้สืบเนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเองอบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย ด้านความไว้วางใจกัน เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ข้อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลัทธิลอบคมใน ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน และด้านบทบาท สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนพลธรณ บุญฤทธิ์ (2558 : 25) ; กรวิภา งานวุฒิวังศ์ (2559 : 63) ; สุภาพร โทบุตร (2561 : 142) ; Robbins (2001 : 52) สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงาน

1.2 การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมโดยมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง แก้ไขทุกด้านต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้สืบเนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทีมงานเกิดปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมร่วมกัน มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพสมาชิกในทีม ลดการทำงานที่ซ้ำซาก เพิ่มความร่วมมือ มีความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของผลิตผลและมีความคล่องตัวในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานและเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมีความสำคัญต่อบุคลากร เจ้าหน้าที่ คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและยังช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาของสถานศึกษาและเกิดประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมในสถานศึกษาร่วมกันที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในสถานศึกษาและเป็นที่ยอมรับของ

ชุมชน ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาลดปัญหาความสูญเสียของทรัพยากรในสถานศึกษา ช่วยสร้างระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้ทั่วทั้งองค์กร โดยบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทีมจะมุ่งมั่นทุ่มเททั้งด้านความคิด ด้านแรงกายเพื่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดบรรยากาศความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม มีความผูกพันจนเกิดความรักความสามัคคีกันเป็นทีม มีระบบบริหารการจัดการที่ดีที่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องมีคุณภาพทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอมรรัตน์ สิงห์โต (2560 : 75) วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560 : 98); กมลชนก ศรีวรรณ (2561 : 74) ; ญัฐริดา บุ่งทอง (2561 : 15); รัฐนันท์ กุณะ (2564 : 80) ; Robbins (2001 : 32) ; Beach (2008 : 50) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

1.3 ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม พบว่า มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องของทีมเพื่อการติดต่อสื่อสาร ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ ด้านการมีส่วนร่วมของทีม โดยมีขั้นตอนการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผน เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ร่วมกันการประชุมเตรียมการ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย โครงการ/ กิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา การปฏิบัติตามแผน เป็นการที่สมาชิกทุกคน ร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่จัดทำไว้ ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายทุกระดับต้องมีการนิเทศ แนะนำ กำกับ ติดตาม มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การตรวจสอบ เป็นการดำเนินการเพื่อให้ทราบในความก้าวหน้า การดำเนินงานของสถานศึกษาว่าเป็นไปตามแผน โครงการ/ กิจกรรมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ และการปรับปรุง แก้ไข เป็นการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกในการปรับปรุง แก้ไขและการทบทวนผลการดำเนินงานโดยให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรศักดิ์ มุ่งคุณ . (2557 : 62) ; สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559 : 10) ; อีรณัฐ จันทร์ทองแก้ว (2562 : 25) ; ชนมณี ศิลาณากิจ (2563 : 84) ; สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563 : 21) ; Juran (1989 : 22) ; Melny and Denzter (1996 : 52) ; Williams (1998 : 114) สรุปไว้ว่าขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข

1.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ ด้านการมีส่วนร่วมของทีม โดยมีการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของทีมได้อย่างเหมาะสมและสามารถวัตถุประสงค์จนเกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและทำให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ไว้เช่น อังสนา เข้มไคร (2559 : 85) ; ไพลิน สุ่มงละ (2559 : 23); วิชนีย์ ทศตะ (2561 : 107) ; Robbins (1997 : 63) ; Hoy and Miskel (2001 : 35) ; Hoy and Miskel, 2005 : 206) ; Jo and Joseph Blas (2008 : 78) ; Cunningham and Cordeiro (2009 : 72) ; Gorton (2010 : 10) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มี 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม ขั้นตอนการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาเข้ามาทำงานร่วมกัน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการในทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องของทีมเป็นอย่างดีเพื่อให้บุคลากรในทีมเข้ามามีส่วนร่วมหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับให้เกียรติ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีการสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร สร้างความอบอุ่นและเป็นมิตรต่อบุคลากรทุกคน มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นประจำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ด้านคุณลักษณะของผู้นำทีม เป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีอาชีพให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันของทีม เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบและรู้ถึงขอบข่ายการทำงานเป็นทีมในการตัดสินใจก่อให้เกิดเครือข่ายเป็นทีมและด้านความไว้วางใจ

ในการทำงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความรู้สึกเชื่อใจ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความน่าเชื่อถือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำมั่นสัญญาโดยไม่มีการควบคุม ตรวจสอบและรับผิดชอบร่วมกันของทีม ดังนั้นความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทีม เพราะความไว้วางใจถือเป็นค่านิยมและความเชื่อมั่นที่มีต่อกันในทิศทางเดียวกันระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำทีม มีเจตนาที่ดีต่อกันไม่มีวาระซ่อนเร้น สามารถปฏิบัติงานของทีมได้ตามเป้าหมายที่ดีต่อสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจโดยการสื่อสารด้วยคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังบุคลากรอย่างมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน สมาชิกในทีมร่วมกันวางแผนการทำงานและวัตถุประสงค์ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีม จนทำให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันตามที่กำหนดไว้ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีการพบปะ พูดคุย ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและด้านการมีส่วนร่วมของทีม ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทีมร่วมกันวางแผน การดำเนินการ การติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการทำงานของทีมงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีม ทำให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกันตามที่สถานศึกษากำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษามีขั้นตอนการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวางแผน ขั้นที่ 2 การปฏิบัติตามแผน ขั้นที่ 3 การตรวจสอบ และ ขั้นที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร และด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมเฉื่อยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลของ อังสนา เข้มไคร (2560 : 7 - 8) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านคุณลักษณะของผู้เรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำเป็นคู่มือและอบรมเพื่อพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม
2. ควรมีการวิจัยประเมินผลการใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อพัฒนาบุคลากรและยกระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรวิภา งามวุฒิวังศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนมณี ศิลาณกิจ. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารดุชนิ บัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6 (3), 35-54.
- ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15 (28), 204 – 214.
- ธีรณัฐ จันทร์ทองแก้ว. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแห่งเรียนรู้วัฒนธรรมโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการคุณภาพ PDCA. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัฐนันท์ ฤกษ์. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 6 (2), 31 - 44.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพลิน สุ่มงคล. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไฉวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- วิชเนย์ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรศักดิ์ มุงคุณ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). เปรียบเทียบคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ปี พ.ศ. 2559-2560. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาพื้นที่ชายแดน (พ.ศ. 2560- 2564). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาพร โทบุตร. (2561). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อังสนา เข้มไคร. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- Beach, D. (2008) *Personnel Management of People at Work*. New York: McMillan
- Cunningham and Cunningham, W. and Cordeiro, A.P. (2009). *28 participation management : Concept theory and implementation*. Atlanta G : Georgia State University.
- Gorton, R.D. (2010). *School administration and supervisor. Leadership challenges and opportunities*. (2nd ed.). Dubuque: Win C. Brown.
- Hall, R.H. (1991). *Organizations structures processes and outcomes*. Prentice – Hall :International, Inc.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G (2001) *Educational administration : Theory - research – practice*. (6th ed.). New York: McGraw – Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G (2005). *Education administration: Theory research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Jo and Joseph, B. (2008). *Educational Administration: A problem-based approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Juran, J.M. (1989). *Juran's quality control handbook*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Melnyk, S.A. and Denzler, D.A. (1996). *Operations management: A value-driven approach*. Boston: McGraw-Hall.
- Robbins, S.P. (1997). *Organization theory: structure design and applications*. (3rd ed.). Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior*. (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Scheerens, J., and Bosker, R.J. (1997). *The foundations of educational effectiveness*. Oxford: UK Pergamon.
- Williams, R.S. (1998). *Performance Management : Perspectives on Employee Performance*. London: International Thomson Business Press.