

บทความวิจัย (Research article)

การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

A Study of Teamwork in Schools

Under Loei Primary Education Service Area Office 1

ชาตรี ไมยวิสัย^{1*}

Chatree Maivisai^{1*}

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

18 กรกฎาคม 2568

20 สิงหาคม 2568

25 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 297 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977 และสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับผู้บริหารการศึกษา 1 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือการมีเป้าหมายร่วม การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และต่ำสุดคือด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สำหรับแนวทางการพัฒนาพบว่า ควรส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเปิดกว้าง มีกระบวนการทำงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ครูและบุคลากรทางการศึกษา, แนวทางการพัฒนา

¹โรงเรียนบ้านด่านกรกราง หมู่ 6 ตำบลโนนไทย อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

¹Ban Dan Krong Krang School Moo 6, Non Thai Sub-district, Non Thai District, Nakhon Ratchasima Province, Thailand Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5

*Corresponding author email : chatree1998.27841@gmail.com

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of teamwork among teachers and educational personnel in schools under the Loei Primary Educational Service Area Office 1, and (2) explore guidelines for its development and promotion. The sample consisted of 297 teachers and educational personnel. The research instruments included a 35-item, 5-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.977, and semi-structured interviews with one educational administrator and four school principals. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis.

The results revealed that the overall level of teamwork among teachers and educational personnel was high. Communication scored the highest, followed by shared goals, mutual respect, participation, interaction, and, lastly, mutual trust. The recommended guidelines for development included promoting effective and open communication, fostering collaborative processes with clearly defined goals, creating an atmosphere of trust, encouraging respect and acceptance, organizing activities to enhance interaction, and ensuring continuous opportunities for all personnel to participate in school operations.

Keywords : Teamwork, Teachers and Educational Personnel in Schools, Development approaches

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ให้ความสำคัญกับ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมุ่งเน้นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพราะเอื้อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ความร่วมมือ และการใช้ศักยภาพของบุคลากรร่วมกัน (บุญป่อง สิงห์คู่, 2549; Katzenbach & Smith, 2005) อีกทั้งยังสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมและค่านิยมร่วมของสมาชิกทีม (Schein, 2010)

งานวิจัยในประเทศชี้ว่าการทำงานเป็นทีมช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและการบริหารโรงเรียน เช่น ปราณี เอื้อวิริยานุกูล (2545) ที่เน้นว่าความร่วมมือและความไว้วางใจช่วยลดความขัดแย้งและสร้างนวัตกรรม กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) และพัสวิพิชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) พบว่าการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรอยู่ในระดับสูงและส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ขณะที่แนวคิดสากลของ Hord (1997) และ DuFour และ Eaker (1998) และ Hall, J., & Watson (1970) เน้นบทบาทของ Professional Learning Community (PLC) ที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ยังประสบปัญหาด้านการประสานงาน การสื่อสารไม่ชัดเจน และความร่วมมือไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุ

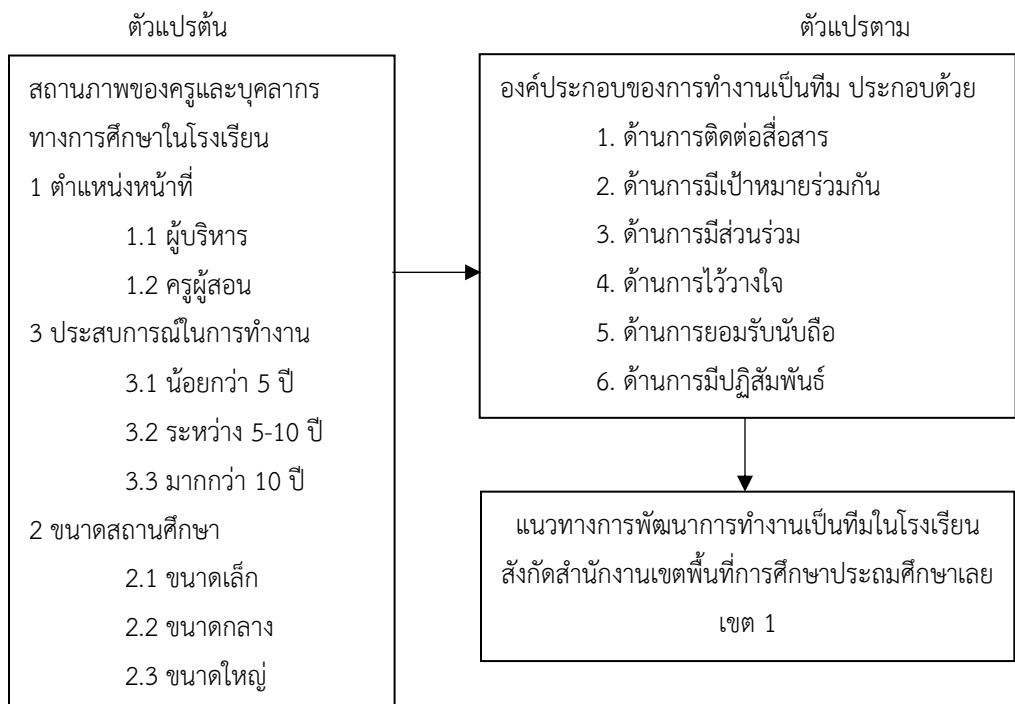
เป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย สาระคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,274 คน จากโรงเรียน 134 แห่ง (โรงเรียนขนาดเล็ก 84 แห่ง ขนาดกลาง 42 แห่ง และขนาดใหญ่ 8 แห่ง) โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร 130 คน และครูผู้สอน 1,144 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน (ผู้บริหาร 30 คน และครูผู้สอน 267 คน) ได้มาจากการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่งงาน โดยอ้างอิงตารางของ Krejcie & Morgan (1970) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมและเป็นตัวแทนของประชากร

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 2 ชนิด ได้แก่

1. แบบสอบถาม

1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อเก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 35 ข้อ ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร การมีเป้าหมายร่วม การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์

2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 สร้างข้อคำถามจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ใช้ดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

2.3 ทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.977

3. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

3.1 สร้างจากประเด็นคำถามที่เชื่อมโยงกับผลการวิจัยเชิงปริมาณใน 6 ด้าน เพื่อเจาะลึกความคิดเห็น แนวทางการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูล

3.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของคำถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน ก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 297 คน และเก็บกลับคืนครบถ้วน

4.2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูล 5 คน โดยบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนาม จากนั้นถอดความเป็นข้อความเพื่อการวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมแปลผลตามเกณฑ์มาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 297 คน จำแนกได้ดังนี้

1.1 ตามตำแหน่งหน้าที่: ผู้บริหาร 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และครูผู้สอน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 89.90

1.2 ตามประสบการณ์ทำงาน: น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 135 คน (ร้อยละ 45.50) ระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 89 คน (ร้อยละ 30.00) และมากกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 24.50)

1.3 ตามขนาดสถานศึกษา: โรงเรียนขนาดเล็ก 107 คน (ร้อยละ 36.00) ขนาดกลาง 144 คน (ร้อยละ 48.50) และขนาดใหญ่ 46 คน (ร้อยละ 15.50)

2. สภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับการทำงานเป็นทีม			
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.93	0.67	มาก	1
2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.92	0.69	มาก	2
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.83	0.69	มาก	4
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.70	0.78	มาก	6
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.88	1.24	มาก	3
6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.73	0.67	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.83	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูและบุคลากรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งในด้านการสื่อสารและการมีเป้าหมายร่วม แต่ยังมีจุดอ่อนในด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

3. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน พบข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่สอดคล้องกับผลเชิงปริมาณ โดยสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 7 แนวทางการพัฒนา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ

3.2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 7 แนวทางการพัฒนา การทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายชัดเจน จัดทำแผนงานร่วมที่มีเป้าหมายสอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนและความต้องการของบุคลากร

3.3 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำนวน 6 แนวทางการพัฒนา การสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จำนวน 6 แนวทางการพัฒนา จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร

3.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 6 แนวทางการพัฒนา การสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีบทบาทในการตัดสินใจและร่วมดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

แนวทางดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า หากสามารถพัฒนาการสื่อสาร สร้างความไว้วางใจ และเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม จะช่วยยกระดับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามรวม 297 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร 30 คน (ร้อยละ 10.10) และครูผู้สอน 267 คน (ร้อยละ 89.90)

1.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน: น้อยกว่า 5 ปี 135 คน (ร้อยละ 45.50), 5–10 ปี 89 คน (ร้อยละ 30.00), มากกว่า 10 ปี 73 คน (ร้อยละ 24.60)

1.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน: ขนาดเล็ก 107 คน (ร้อยละ 36.00), ขนาดกลาง 144 คน (ร้อยละ 48.50), ขนาดใหญ่ 46 คน (ร้อยละ 15.50)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ การมีเป้าหมายร่วมกัน, การยอมรับนับถือ, การมีส่วนร่วม, การมีปฏิสัมพันธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร โรงเรียนควรกำหนดระบบการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีและช่องทางสื่อสารที่ทันสมัย เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารสองทางในทุกระดับ สร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงบวก และพัฒนาทักษะการสื่อสารของบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในทีม

2) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ แบ่งบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน อิงบริบทและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือ และเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอก พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาต่อเนื่อง

3) ด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในบรรยากาศที่เปิดเผยและเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การวางแผน และการตัดสินใจ จัดตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนหลากหลายฝ่าย ปลุกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วม ยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหาร และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสร้างความไว้วางใจ

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และจริงใจ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง จัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์เพื่อลดความเกรงใจและเพิ่มความเข้าใจ สนับสนุนการรักษาคำพูดและความตรงต่อเวลา ชื่นชมและให้กำลังใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพและร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกัน

5) ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมความเคารพในทุกระดับ สนับสนุนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ ชื่นชมและยอมรับผลงานอย่างจริงใจ เคารพในความแตกต่างและความคิดสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์เพื่อสร้างความใกล้ชิดและความร่วมมือในทีม

6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา งานสังสรรค์ และกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อส่งเสริมความผ่อนคลายและความใกล้ชิดระหว่างบุคลากรจากสายงานต่าง ๆ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและปลอดภัยทางจิตใจ เปิดโอกาสให้พูดคุยแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม กระจายงานและบทบาทอย่าง

เหมาะสมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรื่องส่วนตัวในขอบเขตที่เหมาะสม และผู้บริหารควรสนับสนุนและให้เกียรติสมาชิกทีมโดยแสดงความเห็นอกเห็นใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิสัมพันธ์ภายในทีม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูผ่านกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การประชุมกลุ่มคุณภาพ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างโรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก ทำให้ครูต้องทำงานร่วมกันหลากหลายบทบาท เกิดการแบ่งปันและสัมพันธ์ใกล้ชิด ส่งผลให้ทีมงานมีความยืดหยุ่นและเข้มแข็งในปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563), เปรมชัย ปิยะศิลป์ และคณะ (2565) และสุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ครูและบุคลากรมีทักษะการฟังและประสานงานที่ดี สนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศและกิจกรรม PLC ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่เอื้อต่อการสื่อสารใกล้ชิด

2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ครูและบุคลากรมีความเข้าใจและยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบร่วม โดยได้รับการสนับสนุนจากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติและการบริหารกลุ่มคุณภาพที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวางแผนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) และสุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการประเมินผลร่วมในทีมงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูและบุคลากรมีความเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมและทำงานร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเป็นเจ้าของและผูกพันกับภารกิจของโรงเรียน นโยบายที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับพัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562) ที่เน้นการติดตามดูแลและเสริมแรงด้วยรางวัล รวมทั้งกาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวก เปิดโอกาสสื่อสารตรงไปตรงมา ในบรรยากาศที่ไม่แข่งขันหรือหลอกลวงกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมั่นคง ความไว้วางใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความร่วมมือและความสำเร็จของทีม สอดคล้องกับสุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ที่เน้นการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเชื่อมั่นในผู้นำ และที่พบว่าด้านการไว้วางใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

5. ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน โดยเฉพาะการรับฟังความคิดเห็น การให้เกียรติ และยกย่องความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วย

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ที่เน้นว่าการยอมรับนับถือสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในทีมและพบว่าด้านนี้อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูและบุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกันจนบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ที่พบว่าโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และการระดมความคิด รวมถึงสุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ที่พบว่าด้านนี้อยู่ในระดับมากเช่นกัน

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 5 ท่าน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ได้ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ควรส่งเสริมการสื่อสารที่เป็นระบบ มีแนวทางชัดเจน ตรงประเด็น และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลและสนับสนุนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น เว็บไซต์ เพชบุ๊ค โลก และอีเมล เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและสะดวกในการสื่อสาร นอกจากนี้ควรสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงบวก ส่งเสริมการใช้ถ้อยคำสุภาพ เปิดโอกาสให้สื่อสารสองทาง และพัฒนาทักษะการพูด เขียน และโต้ตอบของบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจในทีมงาน แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัสวีย์พัชร์ ศิลาสุวรรณ (2562) ที่พบว่าการประชุมและการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ที่ชี้ว่าการสื่อสารภายในทีมควรเปิดเผย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกทีม รวมถึงการมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของชุมชน

2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนจนถึงการตัดสินใจ พร้อมแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน เป้าหมายควรสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด ความต้องการผู้เรียน และความคาดหวังของชุมชน โดยส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เช่น การจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพทีมงานให้เข้มแข็งและยั่งยืน แนวทางนี้สอดคล้องกับเปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการเผยแพร่เป้าหมายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการมีส่วนร่วม โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในบรรยากาศเปิดเผย เป็นกันเอง และเท่าเทียม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ตัดสินใจ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมและส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ที่พบว่าสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึง พัสวีย์พัชร์ ศิลาสุวรรณ (2562) ที่เสนอว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจและได้รับการสนับสนุนในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โรงเรียนควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา ด้วยความสุภาพและโปร่งใส เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศเป็นมิตร ลดช่องว่างระหว่างตำแหน่ง รวมถึงจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมืออย่างธรรมชาติ การให้เกียรติ รักษาคำพูด ตรงต่อเวลา และชื่นชมผลงานช่วยเสริมกำลังใจ สร้างความรู้สึกมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพร่วมแก้ปัญหา สอดคล้องกับ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) และ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ที่เน้นความไว้วางใจ การสื่อสารตรงไปตรงมา และความจริงใจระหว่างสมาชิกทีม

5. ด้านการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมบรรยากาศเปิดกว้าง รับฟังและให้เกียรติความแตกต่างด้านประสบการณ์และบทบาทอย่างเท่าเทียม การมอบหมายงานตามศักยภาพและชื่นชมผลงานอย่างจริงใจช่วยเสริมความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในทีม การยอมรับนับถือกันเป็นรากฐานสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนรากรโต บำรุง (2566) ที่เน้นการยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการเคารพสิทธิของสมาชิกในทีม

6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมร่วม เช่น กีฬาและละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลายและเปิดโอกาสทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารเปิดใจในบรรยากาศปลอดภัยและสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ การกระจายงานและกำหนดบทบาทชัดเจนช่วยเสริมความรู้สึกรับผิดชอบและคุณค่าในทีม ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างส่งเสริมการเคารพและสนับสนุนทีม สอดคล้องกับ หทัยทิพย์ วงศ์มามี (2564) และ สุทัตตา ภัคดีเรือง (2566) ที่เน้นความสัมพันธ์ดีและกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรพัฒนาการสื่อสารให้เป็นระบบ ชัดเจน และติดตามผลต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ ไลน์ อีเมล เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว สร้างวัฒนธรรมสื่อสารเชิงบวก เปิดโอกาสสื่อสารสองทาง และอบรมทักษะการสื่อสาร เพื่อเสริมความเข้าใจ ไว้วางใจ และเป้าหมายร่วม นำไปสู่ทีมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ควรกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนถึงตัดสินใจ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและแรงจูงใจ พร้อมแบ่งบทบาทหน้าที่ชัดเจน เป้าหมายควรสอดคล้องกับนโยบายบริบทผู้เรียนและชุมชน โดยใช้กระบวนการ PLC แลกเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ในบรรยากาศเปิดเผยและเป็นกันเอง พร้อมรับฟังทุกภาคส่วน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผล ผ่านคณะทำงาน และกิจกรรมต่อเนื่อง ปลุกฝังความเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วม ส่งเสริมประชาธิปไตยและเป้าหมายร่วม

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ควรส่งเสริมการสื่อสารเปิดเผย จริงใจ โปร่งใส พร้อมสร้างบรรยากาศเป็นมิตรเหมือนครอบครัว กิจกรรมละลายพฤติกรรมช่วยเปิดใจและเพิ่มความเข้าใจ การให้เกียรติรักษาคำพูด และสนับสนุนผลงานช่วยเสริมความเชื่อมั่นและศรัทธา เปิดโอกาสแสดงศักยภาพและร่วมแก้ปัญหาสร้างความไว้วางใจยิ่งขึ้น

5. ด้านการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมบรรยากาศเปิดกว้าง รับฟังและให้เกียรติความแตกต่างอย่างเท่าเทียม มอบหมายงานตามศักยภาพ เปิดโอกาสแสดงความสามารถ และชื่นชมผลงานอย่างจริงใจ เคารพความหลากหลายทางความคิด จัดกิจกรรมสร้างทีมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือในองค์กร

6. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมร่วม เช่น กีฬา สันทนาการ และละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศผ่อนคลาย เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งทางการและไม่เป็นทางการ จัดประชุมระดมความคิดและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พร้อมกระจายงานและกำหนดบทบาทชัดเจน เพื่อเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร จากผลการวิจัย การศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยอาจทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) หรือการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน สำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของแนวทางการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษา หรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายละกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะ และบริบทใกล้เคียงกัน

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในโรงเรียน สำนักสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ช่างเยาร์. (2561). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนนระยงวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18* [วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7404>

- นรากร โตบำรุง และภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2567). แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมในความปกติใหม่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 6(1), 215–228. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/266680/181847>
- บุญป้อง สิงห์คู่. (2549). การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษยโสธร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปราณี เอื้อวิริยานุกุล. (2545). บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย]. มหาวิทยาลัยพายัพ. https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2545/edadm0845pe_abs.pdf
- เปรมชัย ปิยะศิลป์ และธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 410-420. <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe/article/view/1934>
- พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <https://repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/4006>
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 [การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยบูรพา. https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/58920901.pdf?utm_source=chatgpt.com
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). https://data.opendevelopmentmekong.net/dataset/edbdae42-0d8b-475f-ab9e-402fd34095f6/resource/221befc5-3058-402a-9d31-279ac5bba4ec/download/nesdp_12th_th_article_20170202134836.pdf
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020061761421229135_fulltext.pdf
- สุทนต์ ภาคิธิเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5194/1/640620117.pdf>

- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement. Bloomington, IN: National Educational Service.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1214428>
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
https://ia800805.us.archive.org/9/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar_H_Schein_Organizational_culture_and_leadership.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (2015). *The Wisdom of Teams : Creating the High performance Organization*. Boston : Harvard Business School. <https://hbsp.harvard.edu/product/15042-HBK-ENG>
- Hall, J., & Watson, W. H. (1970). The effects of a normative intervention on group decision-making performance. *Human Relations*, 23(4), 299–317.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872677002300404>
- Hord, S. M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
<https://eric.ed.gov/?id=ED410659>