

แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่าย
มรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*
GUIDELINES FOR PROMOTING TEAMWORK AMONG TEACHER IN THE DIGITAL ERA
MORAHDOKTHAI NETWORK SCHOOLS GROUP UNDER THE DISTRICT OF
SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นัททิภา บุญสุข*, สุรพงษ์ แสงสีมุก และ สุภาพรณ กิตติรัชดานนท์

Nuttipha Bonsok*, Suraphong Saengseemok and Suphaporn Kittiruchadanon

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ตาก ประเทศไทย

Faculty of Education, Northern College, Tak, Thailand

*Corresponding author E-mail: nattipa.benz@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล และ 2) หาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพและปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล และการหาแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 85 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22, \sigma = 0.45$) เรียงจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการมีส่วนร่วมในงาน ตามลำดับ ปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูทุกคนร่วมกันวางแผน ไม่จัดให้มีการตั้งกลุ่มสังคมออนไลน์แบบเปิด ไม่แบ่งงานกันทำ ไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และไม่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนเสนอความคิดเห็นเพื่อแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงาน แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารควรปรับโครงสร้างการบริหารให้มีการกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วมให้สอดคล้องกับความต้องการของครู สร้างเครือข่ายสื่อสารสังคมออนไลน์และมีการใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

คำสำคัญ: การส่งเสริม, การทำงานเป็นทีม, ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aims to 1) Study the conditions and problems in promoting teamwork among teachers in the digital era and 2) Find ways to promote teamwork among teachers in the digital era, divided into 2 steps: study the conditions and problems in promoting teamwork among

* Received April 22, 2024; Revised July 3, 2024; Accepted July 10, 2024

teachers in the digital era and finding ways to promote teamwork among teachers in the digital era. Use a mixed methods research method. Target groups include: Administrators and teachers in schools of Morahdokthai network group under the district of the Sukhothai primary educational service area office 2, there are 85 people and 9 experts. The tools were questionnaires and structured interviews. Data were analyzed by frequencies, percentages, means, standard deviations and content analysis. The results showed that: Conditions for promoting teamwork among teachers in the digital era. Overall, it is at a high level ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.45$). Arranged from highest to lowest is: Having mutual trust, open communication. interaction with each other and participation in work, respectively. The problem with promoting teamwork among teachers in the digital era is that administrators do not encourage all teachers to plan together. Do not organize open online social groups. There is no division of work. Roles, duties and responsibilities are not clearly defined. And there is no opportunity for all teachers to express their opinions in order to appoint someone responsible for the work. Guidelines for developing promoting teamwork among teachers in the digital era are: Administrators should adjust the administrative structure to have decentralization and participation in line with the needs of teachers. Create an online social communication network and professional learning community activities using.

Keyword: Promotion, Teamwork, Digital Era

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับทั้งส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียน รวมทั้งกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกด้วย โดยในระดับพื้นที่และโรงเรียนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนจะมีบทบาทสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้า ความสำคัญการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการทำงานมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่ม มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคลากร โดยให้การสนับสนุน และมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกัน ไม่ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตระหนักในความสำคัญซึ่งกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอธิบายและประเมินผลร่วมกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน ฝ้าอาจ, 2559)

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมที่ไม่สมบูรณ์ จึงพบปัญหาการสื่อสารไม่ตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม อาจเกิดความขัดแย้ง ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สุดท้ายอาจจะเลิกคบหาเพราะไม่หันหน้ามาคุยกันก็ได้ ส่งผลให้ขาดความเชื่อมโยง ไม่สามารถทำงานประสพผลดีและไม่มีคุณภาพ และเป้าหมายสำคัญสถานศึกษาขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรค การทำงานไม่สำเร็จ



ไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดความล่าช้ากว่ากำหนด ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีแนวปฏิบัติที่สำคัญ คือ การประสานงานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การประสานงานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ พร้อมทั้งการร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กรและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการทำงาน ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ เมื่อร่วมกันประมวลความคิด ร่วมมือกันปฏิบัติจนเกิดเป็นทีมงานแล้ว สถานศึกษาก็จะถูกขับเคลื่อนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (กรรณภรณ์ ริววัฒนา, 2564) ดังนั้น การทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ย่อมจะทำให้เกิดประสิทธิผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเห็นได้จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ของ สิริธิดา เพ็ชรยิ้ม พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สิริธิดา เพ็ชรยิ้ม, 2563)

ผลการติดตามการจัดการศึกษาของกลุ่มงานนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล โดยรวมสรุปได้ว่า สภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมที่พบ คือ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไม่เป็นไปตามกำหนด ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากร เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ไม่มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย การประสานงานและปรึกษาหารือกันและความร่วมมือการทำงานกันมีน้อย การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่ต่อเนื่อง ทำให้ผลงานหรือการดำเนินงานไม่ทันตามเวลาที่กำหนดและไม่บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2, 2565) สภาพและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิดสำนักงานข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงาน การมีบรรยากาศที่ดีเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการนำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำไปสู่การบริหารงานและการทำงานที่มีคุณภาพก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากลได้อย่างมีความสุข และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 85 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 80 คน

2. เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจากคำตอบที่กำหนด (multiple choice) ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของ

ครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นแบบเลือกตอบมากกว่าหนึ่งคำตอบ (Multiple response) ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและรายงานวิจัยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อศึกษาความหมาย ความสำคัญและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างนิยามปฏิบัติการ วิเคราะห์พฤติกรรมชี้วัดที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้ง 4 ด้าน

2.3 ร่างคำถามสภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 48 ข้อ และปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 32 ข้อ จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามตามแบบที่วิทยาลัยกำหนด

2.4 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจทานการใช้ภาษา ความครอบคลุมและความเหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะ นำกลับมาแก้ไข

2.5 เสนอต่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินและตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

2.6 นำผลมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 ทุกข้อ

2.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นฉบับใหม่เพื่อทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 6 โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 นำส่งที่โรงเรียนด้วยตนเอง รวมทั้งแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและครูผู้สอนเท่ากับจำนวนบุคลากรทั้งหมด ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และการเก็บคืนเมื่อถึงกำหนดเดินทางไปดำเนินการด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่เก็บคืนได้ จำนวน 85 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติตามประเภทแบบสอบถาม คือ

4.1 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 ตอนที่ 2 สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) กำหนดค่าระดับคะแนนและการแปลผลไว้ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนนระหว่าง 4.51-5.00 หมายความว่า มีการส่งเสริมมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนนระหว่าง 3.51-4.50 หมายความว่า มีการส่งเสริมมาก

ระดับ 3 คะแนนระหว่าง 2.51-3.50 หมายความว่า มีการส่งเสริมปานกลาง

ระดับ 2 คะแนนระหว่าง 1.51-2.50 หมายความว่า มีการส่งเสริมน้อย

ระดับ 1 คะแนนระหว่าง 1.00-1.50 หมายความว่า มีการส่งเสริมน้อยที่สุด

4.3 ตอนที่ 3 ปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วจัดลำดับปัญหาจากมีค่าร้อยละสูงสุดไปหาต่ำสุดเป็นรายด้าน



ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 9 คน ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด คือ นักวิชาการ จำนวน 3 คน เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่ระดับวิทยาลัยขึ้นไป ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน เป็น ผู้อำนวยการ/รอง และหัวหน้ากลุ่มงานบนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเติมคำ (Completion form) ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-end) โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ และปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่มีค่าร้อยละสูงที่สุด แต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อ มาสรุปอุปนัยแล้วกร่างเป็นแบบสอบถามภาพรวมแต่ละด้าน ๆ ละ 1 ข้อ รวม 4 ข้อ แล้วนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมสอดคล้องกับเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะนำกลับมาแก้ไข ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณทั้ง 9 คนให้คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นเพื่อเสนอบัณฑิตวิทยาลัยแต่งตั้ง ส่งหนังสือแต่งตั้ง แบบสัมภาษณ์ โครงร่างงานวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิศึกษาล่วงหน้า ประสานขอเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ดำเนินการตามขั้นตอนการสัมภาษณ์จนแล้วเสร็จ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำบันทึกผลการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จัดทำสรุปประเด็นตามข้อคำถามเป็นรายบุคคล สรุปอุปนัยด้วยตารางวิเคราะห์ความสอดคล้อง เรียงลำดับตามค่าความถี่ความสอดคล้อง (Consistency Frequency) จากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด อภิปรายผลด้วยความเรียงตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยโดยรวม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	รายการ	ระดับการส่งเสริม		แปลผล
		μ	σ	
1	การมีส่วนร่วมในงาน	4.15	0.50	มาก
2	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.23	0.47	มาก
3	การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	4.21	0.52	มาก
4	การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.28	0.46	มาก
	โดยรวม	4.22	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมการส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.45$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ

การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สูงที่สุด ($\mu = 4.28, \sigma = 0.46$) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\mu = 4.23, \sigma = 0.47$) การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\mu = 4.21, \sigma = 0.52$) และการมีส่วนร่วมในงาน ต่ำที่สุด ($\mu = 4.15, \sigma = 0.50$) ตามลำดับ

2. ปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 สรุปผลปัญหารายด้าน มีดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในงาน ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูร่วมกันวางแผนพัฒนาโรงเรียนในยุคดิจิทัล (ร้อยละ 17.64) ครูไม่มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียนในยุคดิจิทัลอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 14.11) และไม่เปิดโอกาสให้ครูร่วมปรับโครงสร้างการบริหารโรงเรียนในยุคดิจิทัล (ร้อยละ 12.94) ตามลำดับ

2.2 การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้บริหารไม่จัดให้มีการตั้งกลุ่มสังคมออนไลน์แบบเปิด เช่น line Facebook ในโรงเรียน หรือวิธีการติดต่ออื่นที่เหมาะสม (ร้อยละ 15.29) โรงเรียนไม่พัฒนาระบบการสื่อสารภายในระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (ร้อยละ 11.76) และไม่มีผู้รับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (ร้อยละ 9.42) ตามลำดับ

2.3 การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ครูไม่ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ ไม่แบ่งงานกันทำ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน (ร้อยละ 10.71) ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (ร้อยละ 9.52) และไม่มีกรรมการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบและปฏิบัติร่วมกันจนประสบผลสำเร็จอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 8.33) ตามลำดับ

2.4 การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปัญหาสูงสุด 3 อันดับ คือ ไม่เปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเพื่อแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 14.11) ไม่มอบหมายงานให้ครูร่วมรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 11.76) และไม่มีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารในยุคดิจิทัล (ร้อยละ 11.76) ตามลำดับ

3. แนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แต่ละด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในงาน สถานศึกษาควรปรับโครงสร้างการบริหารให้มีการกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วม กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู (ความถี่ = 9) กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาคุณภาพ โดยการระดมความคิดของผู้บริหารและครูทุกคนก่อนวางแผนร่วมกัน และใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน (ความถี่ = 8) เท่ากันตามลำดับ

3.2 การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย สถานศึกษาควรให้สร้างเครือข่ายกลุ่มสื่อสารสังคมออนไลน์ของครูและผู้บริหาร (ความถี่ = 8) พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีการสื่อสารภายในเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครูและนักเรียน และมีการติดตาม ตรวจสอบ เสนอแนะการใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาการใช้เครือข่ายกลุ่มสังคมออนไลน์ (ความถี่ = 7) เท่ากันตามลำดับ

3.3 การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครู (ความถี่ = 7) เปิดโอกาสให้ครูร่วมวางแผนกำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติร่วมกัน เพื่อสร้างทีมร่วมใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ความถี่ = 6) และมีคำสั่งมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครู (ความถี่ = 5) ตามลำดับ



3.4 ด้านการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องความต้องการของครู เพื่อสร้างการยอมรับกันและกัน (ความถี่ = 8) เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเป็นเป้าหมาย และใช้การนิเทศ ติดตามและร่วมการปฏิบัติงานกับครูเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ = 7) เท่ากันตามลำดับ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีผลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีความตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้สามารถก้าวทันอย่างยั่งยืน มีการปรับตัวให้เท่าทันสภาพการณ์ในยุคดิจิทัล โดยมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้มีการกระจายอำนาจ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมอย่างชัดเจนและทั่วถึงอย่างเสมอภาค ครูผู้สอนมีโอกาแสดงความคิดเห็น เกิดการมีส่วนร่วมในงานมากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อคิดค้นผลิตสื่อ นวัตกรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูผู้สอนมีการติดต่อ สื่อสารกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ทำให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร มีความสมัครสมานสามัคคีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการยอมรับและพร้อมที่จะสนับสนุนให้ความร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นตามแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือนที่ว่าการทำงานเป็นทีมเกิดจากการปรับมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ที่พบว่า การทำงานต้องมีทักษะ ประสิทธิภาพ วิจารณ์ญาณที่หลากหลาย และองค์กรก็ต้องมีการพัฒนา การบริหารงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2560) และการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563) รวมทั้งการศึกษาของ กิตติคุณ รักษาพล เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน (กิตติคุณ รักษาพล, 2564)

2. ปัญหาการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้ครูร่วมกันวางแผนพัฒนาโรงเรียนในยุคดิจิทัล ไม่จัดให้มีการตั้งกลุ่มสังคมออนไลน์แบบเปิด ครูไม่ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระบบ และไม่เปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเพื่อแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารใช้การประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนเพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายการบริหารและการแต่งตั้งคณะกรรมการให้รับผิดชอบการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และมีการปรับโครงสร้างการบริหารตามที่ครูทุกคนต้องการแล้ว แต่ก็อาจมีบางส่วนที่ผู้บริหารยังไม่เชื่อมั่นความสามารถทำให้การมอบหมายงานไม่ทั่วถึง เป็นไปตามแนวคิดของ นนทวัตร ทาหอม ที่เสนอแนะไว้ว่าผู้บริหารควรมีการศึกษาความสามารถของครูแต่ละคนให้เข้าใจ เพื่อให้สามารถแบ่งหน้าที่ในการทำงานได้เหมาะสมให้ความไว้วางใจ ลดการกำกับมีความยืดหยุ่น มีการแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ (นนทวัตร ทาหอม, 2564) และการศึกษาของ ณิชชารีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมวางแผนในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมครูมีการปฏิสัมพันธ์ต่อ

กันอย่างมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด (นิขารีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์, 2566) และการศึกษาของ จิรัฏฐ์ สี่หังามพิมล เรื่องรูปแบบการทำงานเป็นทีมสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีม คือ การสื่อสารที่ดีเพราะสมาชิกมีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไม่ตรงความต้องการ ขาดการติดต่อสื่อสารของบุคคลต่างทีมอย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไม่เป็นที่ยอมรับ ไม่ชัดเจนให้เข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ยอมรับในความต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ ไม่เคารพและไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันอย่างเปิดเผยเต็มที่ (จิรัฏฐ์ สี่หังามพิมล, 2565)

3. แนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาควรปรับโครงสร้างการบริหารให้กระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วม กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู มีการสร้างเครือข่ายกลุ่มสังคมออนไลน์เพื่อส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย จัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการแลกเปลี่ยนและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจัดโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องความต้องการของครู เพื่อสร้างการยอมรับกันและกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกระจายความรับผิดชอบในงานจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานได้ดีที่สุด มีการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ประโยชน์ให้ถูกต้องเหมาะสม และกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการคิดร่วมกันหาวิธีการแก้ไข ป้องกันปัญหาหรือพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ กล่าวถึงหลักการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ความสำคัญและความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดี โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม (Participation) ยึดหลักการความร่วมมือกัน (Co-operation) ส่งเสริมการทำงานแบบกลุ่มหรือทีมงาน (Teamwork) และมีการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง (Team building) เน้นการสร้างความตระหนักให้ทุกคนเห็นความสำคัญกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Group process) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน (เปรมชัย ปิยะศิลป์, 2565) และการศึกษาของ รัตนาวดี เรื่องอินทร์ เรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน แสดงความคิดเห็นซักถามปัญหากันอย่างเปิดเผย การยอมรับในความเห็นต่างของกันและกัน ร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมให้ครูริเริ่มคิดทำสิ่งใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีและความผูกพันระหว่างกัน เน้นย้ำการให้ความช่วยเหลือมีน้ำใจในการทำงานต่อกัน (รัตนาวดี เรื่องอินทร์, 2566)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัลโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายมรดกไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากสูงที่สุดไปหาต่ำสุด คือ การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สูงที่สุด รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการมีส่วนร่วมในงาน ต่ำที่สุด ตามลำดับ ปัญหาที่พบสูงที่สุด คือ ครูไม่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา การแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะและการส่งเสริมให้ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร แนวทางการส่งเสริม คือ ควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารให้มีแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนให้เครือข่ายสื่อสารสังคมออนไลน์และใช้กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันของครูผู้สอน มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้พัฒนาทีมงานคุณภาพในองค์กร คือ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ เปิดกว้างทางความคิดและปรับทัศนคติการบริหารเป็นการกระจายอำนาจแบบมีส่วนร่วม 2) ควรมีการใช้กระบวนการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการนำความรู้จาก



การศึกษาดูงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมประชุมระดมสมอง เพื่อเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะการปรับโครงสร้างการบริหาร ให้มีความสำคัญการมีส่วนร่วมในงานของผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารให้มากขึ้น 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น อภิปราย ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีปฏิบัติงานร่วมกันให้ชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเรื่อง 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม และ 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างทีมงานคุณภาพเพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กรรณารณ์ วัฒนา. (2564). การพัฒนารูปแบบศักยภาพของบุคลากรในองค์กรสื่อประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กิตติคุณ รักษาพล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรัฐ สี่งามพิมล. (2565). รูปแบบการทำงานเป็นทีมสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณิชากรีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนราธิวาส. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัตนาวดี เรืองอินทร์. (2566). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2570). สุโขทัย: กลุ่มนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาสู่
ภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.