แนวการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียน ในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

Teamwork Development of Government Teachers in Schools of Mae Sai Wiang Phang Kham Group, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

คณิศร โชครุ่งวัฒธนา
นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
E-mail: max.081224@gmail.com
สิทธิชัย มูลเขียน
อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
E-mail: sittichai1958.10@gmail.com
Kanison Chorungwatthana
Student, Master of Education Program Department of Educational Administration, North-Chiang Mai University
Sittichai Mulkhien
Lecturer, Master of Education Program Department of Educational Administration, North-Chiang Mai University

รับเข้า: *20 กุมภาพันธ์ 2565* **แก้ไข:** *2 มีนาคม 2565* **ตอบรับ:** *6 มีนาคม 2565*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ จำนวน 159 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์ข้อมูลผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน

ประธานกลุ่มเครือข่าย 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3 คน 3) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญพิเศษ 3 คน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและด้านการยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมและด้านการมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกันตามลำดับ และแนวการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพาง ประกอบด้วย ด้านการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ควรพัฒนาการกำหนดโครงสร้างงานที่ชัดเจน ด้านการสร้างความไว้วางใจกัน ควรพัฒนาในแง่ของการให้ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ด้านการพูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย ควรพัฒนาเรื่องเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้านการหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน ควรพัฒนาเรื่องการเปิดใจคุยกัน โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง ควรพัฒนาเรื่องการให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ด้านการติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน ควรพัฒนาโดยมีการติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม

Abstract

The purpose of this research was to study the conditions and ways to develop teamwork of government teachers in Mae Sai Wiang Phang Kham School Group. Data were collected using a questionnaire. The population consisted of 159 government teachers in Mae Sai Wiang Phang Kham Group. Data were analyzed using statistics, percentage, mean, and standard deviation; and synthesized data of 7 interviewees: 1) a president of school network group 2) three school administrators with outstanding performance 3) three senior professional level teachers.

The results showed that 1) The development of teamwork among school government teachers in Mae Sai Wiang Phang Kham group, overall, was at a high level. Considering each aspect in order of average from descending, it was aspects with the same goal; building strong cooperation and respect; following up on team development. It was followed by mutual trust; team discussion; open communication;

building mutual trust; interaction; building understanding of teamwork; and engagement face-to-face consultation respectively, and 2) The development of teamwork of government teachers in schools in Mae Sai Wiang Pang Group consisted of: in terms of building an understanding of teamwork aspect, it should develop a clear work structure; in terms of building trust, it should be developed on trusting colleagues in their work; In terms of open communication, it should be developed by allowing everyone to express their opinions fully; on turning to consult each other, it should develop an open minded conversation by accepting the opinions of colleagues; on strengthening cooperation, it should be developed cooperation in work; in terms of monitoring and enhancing team development, it should be developed with regular monitoring of work.

Keyword: teamwork

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 กำหนดให้ มาตรา 54 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อยต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2560: 14)

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทย ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ซึ่งการบริหารโดยองค์คณะของบุคคล รู้จักการทำงานเป็นทีม ตลอดทั้งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ตามแนวการกระจาย

อำนาจการบริหารซึ่งเน้นผลประโยชน์กับนักเรียนและชุมชนเป็นหลัก (ธีระ รุญเจริญ, 2553: 19) สังคมในยุคปัจจุบันได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิต จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน มีการแข่งขันสูงจึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบันได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (อริศษรา อุ่มสิน, 2560: 1) การทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคลากรโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกัน ไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559: 1) โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่สาย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เปิดทำการสอนในระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ข้าราชการครูจำนวน 254 คน ผู้บริหาร 16 คน รวมทั้งหมด 270 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2564: 1-3) การดำเนินงานของโรงเรียนนั้นต้องอาศัยการทำงานจากคนจำนวนมากเพราะภาระหน้าที่รับผิดชอบนั้นมากตามขนาดโรงเรียน บุคลากรเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานด้วยตนเองให้งานสำเร็จได้ จึงต้องอาศัยทีมงานและทีมงานต้องเป็นบุคลากรที่มีความสามารถและสมัครใจในการทำงานต้องมีความรักและสามัคคีมีการติดต่อสื่อสารกัน มีการประชุมวางแผนถึงงานที่จะทำ ใน 2-3 ปีที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนบุคลากรมากเพราะมีทั้งครูย้ายเข้ามาและบรรจุและมีบางท่านที่เกษียณอายุราชการทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนงานไปบ้าง หากไม่มีการติดสื่อสารกันในการทำงานหรือมีทีมงานที่เข็มแข็งอาจจะเกิดปัญหาในการทำงานได้ ที่ผ่านมาพบว่ามีจำนวนของข้าราชการครูย้ายและบรรจุเข้ามาจำนวนมากทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยและเกิดปัญหาเรื่องการทำงาน การติดต่อประสานงาน การร่วมมือกันทำงาน ดังข้อมูลจากการประเมินภายในของโรงเรียนในกลุ่มเวียงพางคำพบว่า เรื่องการทำงานเป็นทีมยังมีคะแนนที่น้อยควรมีการปรับปรุงและพัฒนา และส่งผลทำให้เกิดการไม่เข้าใจกันในเรื่องการทำงาน (สันติ ออนสา, สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2564)

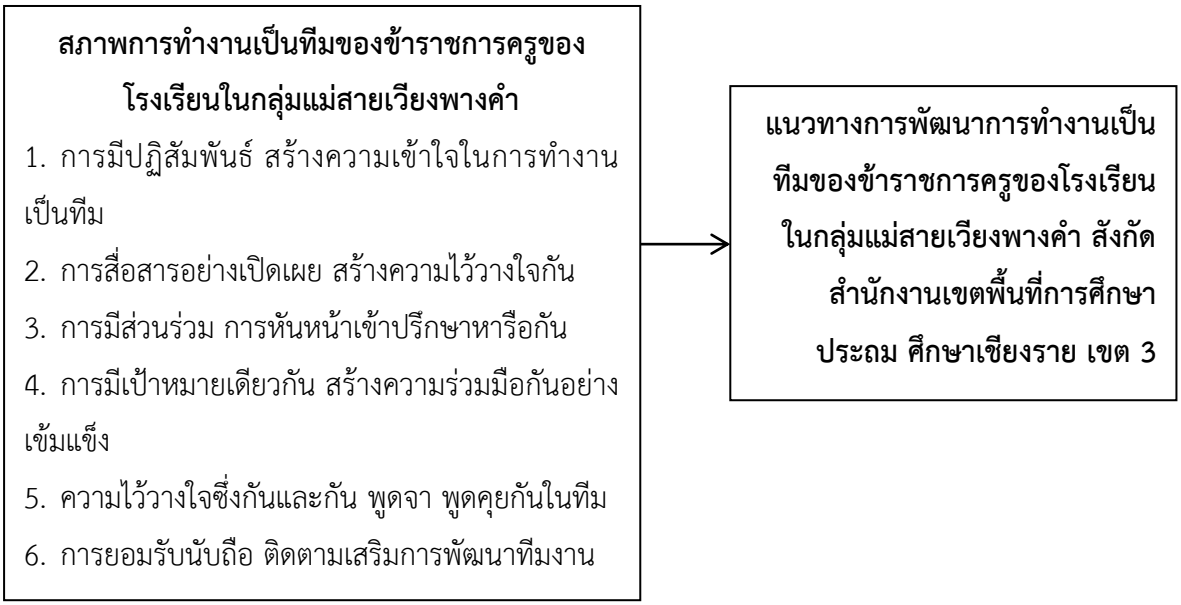
จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนภายในกลุ่มเวียงพางคำจึงมีความสนใจในการวิจัยการค้นหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอาศัยแนวคิดนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย McGregor and Burvis (1970); Woodcock and Francis (1994: 75-116 อ้างถึงใน ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559: 6) โดยสังเคราะห์ออกเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพราะงานวิจัยที่นำมาศึกษาองค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวแปรที่มีความถี่มากในการเลือก ซึ่งผู้วิจัย ได้นำมาศึกษาในองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกัน 3) การมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม และ 6) การยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วยครูผู้สอนจำนวน 254 คน ผู้บริหาร 16 คน รวมทั้งหมด 270 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษามาเป็นชั้นในการสุ่ม จำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูผู้สอน จำนวน 23 คน และสถานศึกษาแบบขยายโอกาส ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครูผู้สอน จำนวน 120 คน รวม 133 คน รวมทั้งสิ้น 159 คนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่ทำหน้าที่ประธานกลุ่มเครือข่ายแม่สายเวียงพางคำ 1 คน 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นระดับภาคขึ้นไป 3 คน 3) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญพิเศษขึ้นไป 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 6 ด้าน เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Best and Kahn (1993: 247 อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 5) แบบสัมภาษณ์ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559: 6) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกัน 3) การมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม และ 6) การยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน

2. แบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (ลำเทียน เผ้าอาจ, 2559: 6) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกัน 3) การมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม และ 6) การยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (The Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นข้าราชการครูกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ข้าราชการกลุ่มเกาะช้าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำแบบสอบถามที่หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา

3. การค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสัมภาษณ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปทดลองใช้

6. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปใช้กับผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงประธานกลุ่มเครือข่าย กลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกำหนดวันรับเอกสารนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ถึงประธานกลุ่มเครือข่าย กลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุญาตถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอสัมภาษณ์ตามที่ได้ออกแบบไว้

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์มาสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 3 ตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ เสนอในรูปแบบตาราง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมและรายด้าน เสนอในรูปแบบตารางแล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 121)

3. สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากแบบสัมภาษณ์โดยการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{x}$	SD	
1	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	4.01	0.78	มาก
2	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกัน	4.03	0.79	มาก
3	ด้านการมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน	4.01	0.77	มาก
4	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง	4.11	0.73	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (ต่อ)

	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{x}$	SD	
5	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม	4.07	0.73	มาก
6	ด้านการยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน	4.11	0.61	มาก
	ภาพรวม	**4.06**	**0.88**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.06, SD=0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและ ด้านการยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.11, SD=0.61) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.07, SD=0.73) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.03, SD=0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.01, SD=0.77) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$=4.01, SD=0.78)

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนใน กลุ่ม แม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ควรพัฒนาด้านการกำหนดโครงสร้างงานที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน และชี้แจงบทบาทหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน มีการประชุมเพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและควรกำหนดหน้าที่ทุกคนในทีมตามความสามารถของแต่ละคน เพื่อสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ประเมินผลได้ และจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน จุดเด่น โรงเรียนมีบุคลากรจำนวนมากที่พร้อมในการทำงานมีความหลากหลายในช่วงอายุ

2.2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย สร้างความไว้วางใจกัน ควรพัฒนาในแง่ของการให้ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พบปะพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง แสดงความจริงใจต่อกัน จุดเด่น ภายในโรงเรียนมีสถานที่มากมายให้พบปะพูดคุย และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน ควรพัฒนาเรื่องการเปิดใจคุยกันโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ ให้ความเคารพเสียงส่วนมาก ควรหันหน้าพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อผลสำเร็จของงาน และจัดให้มีการพบปะกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่าง จุดเด่น มีการประชุมปรึกษาหารือกันตลอดโดยโรงเรียนได้จัดคาบ PLC ให้กับครูทุกคนให้พูดคุยกันในกลุ่มสาระในเรื่องต่าง ๆ

2.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน สร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง ควรพัฒนา เรื่องการให้ความร่วมมือกันในการทำงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แรงบันดาลใจในการทำงานและควรมีการสร้างความร่วมมือในการทำงานทั้งภายในและนอกองค์กร จุดเด่น มีการสร้างขวัญและกำลังใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษามาโดยตลอดเช่นการพาไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่

2.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดจา พูดคุยกันในทีม ควรพัฒนา เรื่องเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีเสรีภาพอย่างตรงไปตรงมา ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และพูดคุยโดยปราศจากอคติในการทำงาน และควรมีการพบปะพูดคุยกันบ่อย ๆ เพื่อชี้แจงปัญหาและแนะนำข้อเสนอแนะแก่ทีมงาน จุดเด่น ภายในโรงเรียนมีสถานที่มากมายให้พบปะพูดคุย และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

2.6 ด้านการยอมรับนับถือ ติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน ควรพัฒนาโดยมีการติดตามการทำงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบและส่งเสริมการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ ให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกปี เพื่อสามารถให้การช่วยเหลือหากมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการทำงานของทีมงานและเป้าหมายของงาน จุดเด่น สถานศึกษาได้มีการนิเทศก์ติดตามการทำงานและให้ความช่วยเหลือโดยให้ครูผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางโรงเรียนมี การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือ มีการติดตามเสริมการพัฒนา

ทีมงานและการสร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559: 54) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนดำเนินงานของโรงเรียน โดยอาศัยบุคลากร คือ ครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ สัมมนา สีหมุ่ย (2553: 82-85) การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้าน ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สอดคล้องกับ จารุวรรณ สะอาดคลอ (2556: 22) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นมากต่อความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปลายผลได้ดังนี้

ด้านการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.01) เป็นเพราะว่าทีมงานได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพร ดอนไชย (2554: 76-78) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้ง ในด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมกับสมาชิกด้วยความเต็มใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือสมาชิกตามความเหมาะสม ด้านการรับฟังความคิดเห็นข้าราชการครูยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากความคิดเห็นของตนเอง ด้านการแก้ไขความ

ขัดแย้งนั้นข้าราชการครูจะหลีกเลี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้สมาชิกในทีมแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล ส่วนการตัดสินใจโดยฉันทามตินั้น ข้าราชการครูส่วนใหญ่จะยอมรับเสียงข้างมากในทีมงาน และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล เป็นบางครั้งที่ข้าราชการครูเกินครึ่งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการแก้ไขความขัดแย้ง แต่ก็ยังมีข้าราชการครูส่วนน้อยที่ไม่เคยทำงานร่วมกันสมาชิกโดยปราศจากความหวาดระแวง

ด้านการสร้างความไว้วางใจกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.97) เป็นเพราะว่า จัดประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดระเบียบ กฎ กติกาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ทำงานร่วมกับทีมงานโดยปราศจากความหวาดระแวง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรวรรณ เมฆฉาย (2557) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มีสภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ได้แก่ การจัดประชุมเพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลพร้อมกันและสามารถซักถามได้ แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรและวาจา นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพื่อความสะดวกและรวดเร็วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง และติดตามว่าผู้รับข้อมูลข่าวสารได้รับข้อมูลครบถ้วนและทันเวลา

ด้านการพูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.12) เป็นเพราะว่า ใช้วิธีติดต่อสื่อสารกับทีมงานแบบเป็นกันเอง เน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจและความจริงใจต่อกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2559: 62-63) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแกน เขต 5 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียนซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผนดำเนินงานของโรงเรียน โดยอาศัยบุคลากร คือ ครูผู้สอนร่วมกันปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการหันหน้าเข้าปรึกษาหารืออยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.11) เป็นเพราะว่า สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความสามารถพิเศษซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของมาลัยภรณ์ บุตรดี (2550: 55-57) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ศึกษาเฉพาะครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

คือครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี จำนวน 165 คน ครูมีการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นด้านคือ การติดต่อสื่อสารทางวาจาระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสารทางด้านลายลักษณ์อักษรและวิธีการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยีระดับปานกลาง ด้านการหันหน้าเข้าปรึกษาหารืออยู่ในระดับมาก ครูที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ครูที่มีวัยใกล้เคียงกัน ระดับการศึกษาใกล้เคียงกันมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากโดยรวมครูมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.08) เป็นเพราะว่า มีการส่งเสริมให้มีการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติและร่วมประเมินผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของประจวบ แจ้โพธิ์ (2555: 52) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .50 โดยพบว่าครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน

ด้านการติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=4.09) เป็นเพราะว่า มีการสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของนริศร กรุงกาญจนา (2553: 112-114) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การสนับสนุนและความไว้วางใจ ความร่วมมือในการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา แก้ปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร วิชัย มีระหันนอก (2559: 143) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารมีทัศนคติต่อการสร้างทีมงานในระดับมาก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผลมาจากการที่โรงเรียนได้มีหลักการในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่าการที่จะได้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายร่วมกัน

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของโรงเรียนในกลุ่มแม่สายเวียงพางคำ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ด้านการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ควรพัฒนาด้านการกำหนดโครงสร้างงานที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน และชี้แจงบทบาทหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน มีการประชุมเพื่อชี้แจงสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันและควรกำหนดหน้าที่ทุกคนในทีมตามความสามารถของแต่ละคน เพื่อสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ประเมินผลได้ และจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน จุดเด่น โรงเรียนมีบุคลากรจำนวนมากในการทำงานมีความหลากหลายในช่วงอายุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพร ดอนไชย (2554: 76-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้ง ในด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน

ด้านการสร้างความไว้วางใจกัน ควรพัฒนาในแง่ของการให้ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พบปะพูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง แสดงความจริงใจต่อกัน จุดเด่น ภายในโรงเรียนมีสถานที่มากมายให้พบปะพูดคุย และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรวรรณ เมฆฉาย (2557) ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มีสภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ด้านการพูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย ควรพัฒนา เรื่องเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีเสรีภาพอย่างตรงไปตรงมา ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และพูดคุยโดยปราศจากอคติในการทำงาน และควรมีการพบปะพูดคุยกันบ่อย ๆ เพื่อชี้แจงปัญหาและแนะนำข้อเสนอแนะแก่ทีมงาน จุดเด่น ภายในโรงเรียนมีสถานที่มากมายให้พบปะพูดคุย และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2559: 62-63) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแกน เขต 5 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ด้านการหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน ควรพัฒนาเรื่องการเปิดใจคุยกัน โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มใจ ให้ความเคารพเสียงส่วนมาก ควรหันหน้าพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อผลสำเร็จของงาน และจัดให้มีการพบปะกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสนิทสนมคุ้นเคยกัน กล้าหันหน้าเข้าปรึกษาหารือ

กันเมื่อเกิดปัญหา จุดเด่น มีการประชุมปรึกษาหารือกันตลอดโดยโรงเรียนได้จัดคาบ PLC ให้กับครูทุกคนให้พูดคุยกันในกลุ่มสาระในเรื่องต่าง ๆ

ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง ควรพัฒนาเรื่องการให้ความร่วมมือกันในการทำงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แรงบันดาลใจในการทำงานและควรมีการสร้างความร่วมมือในการทำงานทั้งภายในและนอกองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จุดเด่น มีการสร้างขวัญและกำลังใจต่อครูและบุคลากรทางการศึกษามาโดยตลอด เช่น การพาไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ เป็นต้น ประจวบ แจ้โพธิ์ (2555: 52) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน ควรพัฒนาโดยมีการติดตามการทำงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นระบบและส่งเสริมการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบ ให้การส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรทุกปี และควรให้การติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อสามารถให้การช่วยเหลือหากมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการทำงานของทีมงานและเป้าหมายของงาน จุดเด่น สถานศึกษาได้มีการนิเทศก์ติดตามการทำงานและให้ความช่วยเหลือโดยให้ครูผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำในการทำงานตลอด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศร กรุงกาญจนา (2553: 112-114) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และ วิชัย มีระหันนอก (2559: 143) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนะคติของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะคติต่อการสร้างทีมงาน ในระดับมาก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการพัฒนาทีมงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวปฏิบัติในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ใช้การติดต่อสื่อสารในทีมงานแบบ

สองทางเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งไม่ไม่เข้าใจให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานอย่างสม่ำเสมอ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรวางแผนการนำโยบายเกี่ยวกับ ผู้บริหารการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวปฏิบัติในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ใช้การติดต่อสื่อสารในทีมงานแบบสองทางเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งไม่เข้าใจ ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานเพียงพอ และเผยแพร่ผลงานอย่างสม่ำเสมอ

3. สถานศึกษา ควรดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวปฏิบัติในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ใช้การติดต่อสื่อสารในทีมงานแบบสองทางเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งไม่เข้าใจ ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานเพียงพอ และเผยแพร่ผลงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ครูควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวปฏิบัติในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ใช้การติดต่อสื่อสารในทีมงานแบบสองทางเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งไม่เข้าใจ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานอย่างสม่ำเสมอ

5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีส่วนร่วมสนับสนุนการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวปฏิบัติในการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ใช้การติดต่อสื่อสารในทีมงานแบบสองทางเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งไม่เข้าใจ เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารในทีมงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบในการปรึกษาหารือของทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

5. ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทีมงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

จารุวรรณ สะอาดลออ. (2556). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทรงวุฒิ ทาระสา. (2559). **การทำงานเป็นทีมของขาราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแกน เขต 5.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** กรุงเทพฯ: วี. อินเตอร์พริ้นท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นริศร กรุงกาญจนา. (2549). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2555). **ความคิดเห็นของครูต่อบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาลัยภรณ์ บุตรดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการท างานเป็นทีมของครู: เฉพาะกรณีครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี.** สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย มีระหันนอก. (2549). **การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สันติ ออนสา. (2564). สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2564.

สัมมนา สีหมุ่ย. (2553). **การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทยจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564). **สารสนเทศพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุไรวรรณ เมฆฉาย. (2557). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชัฏนครสวรรค์.