การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลา เขต 3

Team Building of School Administrators Under the AfficeSongkhla Educational Service Area 3

ประสม คงสุขแก้ว
Prasom Kongsukkeaw
นิรันดร์ จุลทรัพย์
Niran Chullasap
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: prasomgong@gmail.com

(**Received**: May 14, 2025/ **Revisec**: October 1, 2025/ **Accepted**: December April 27, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานและ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ จำนวน 6 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้ t-test และการพรรณนาวิเคราะห์ ซึ่งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า: 1) การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การประสานงาน และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การร่วมมือ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม ที่มีเพศต่างกันมีการสร้างทีมงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางในการพัฒนาการสร้างทีมงานของสถานศึกษา มีดังนี้ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำ พัฒนาและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี การสื่อสารภายในความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากสถานศึกษา อุปสรรค ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม การสื่อสารที่ไม่มี

ประสิทธิภาพ ความขัดแย้ง ภาระงานเกิน และทรัพยากรไม่เพียงพอ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้ จัดบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมตามความถนัด ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยไม่ปิดกั้น สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน จัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
คำสำคัญ : การสร้างทีมงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา;

Abstract

This research aimed to 1) study the level of team building of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, 2) compare team building of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 classified by gender, education level, and work experience, and 3) study the development guidelines for team building of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample group used in this research consisted of 310 people. This was a quantitative and qualitative research. The research instruments were questionnaires and interview forms. The target group for the interviews was 6 people. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.) using t-test and descriptive analysis which employed both quantitative and qualitative research methods.

The research results found that: 1) the team building of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level overall. When considering each aspect, creativity had the highest average value, followed by coordination, and cooperation had the lowest average value. 2) School administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, with different genders, had similar team building at a statistical significance level of 0.05. 3) The guidelines for developing school team building are as follows: Set clear goals and shared visions, promote good organizational culture, effective communication, and leadership, develop and train personnel continuously, and regularly evaluate and improve teamwork. Factors affecting success or obstacles in team building of school administrators are as follows: Factors of success include good leadership, internal communication, trust, and support from the school. Obstacles include inappropriate leadership, ineffective communication, conflict, excessive workload, and insufficient resources. Promoting teamwork of teachers and educational personnel are as follows: Assign roles and responsibilities appropriate to their abilities, promote open and direct collaboration, and freely exchange opinions without restrictions, and create motivation. Promote collaborative learning, organize relationship-building activities, and manage conflicts constructively.
Keywords: Team building; School Administrators;

1. บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นลำดับแรก และเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรและการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 ซึ่งกำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การร่วมมือพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในระดับพื้นที่และสถานศึกษา ซึ่งภาคประชาชนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เนื่องจากมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมุ่งสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551) กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จล้วนใช้ทีมงานที่มีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยสมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจ เปิดเผย และจริงใจต่อกัน เพื่อให้การทำงานเกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้ง และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันนำไปสู่การใช้ศักยภาพของทีมอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในองค์กรทางการศึกษา การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง ทั้งในภาครัฐและเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งปรับบทบาทจากผู้ควบคุมมาเป็นที่ปรึกษา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร (กนกพร กระจ่างแสง และคณะ, 2560)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ดำเนินงานภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 แม้ว่าการบริหารการศึกษาไทยยังคงยึดแนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมเป็นหลัก แต่มีแนวโน้มการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ โดยเฉพาะการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร และสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การศึกษแนวทางการสร้างทีมงานของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อกำหนดนโยบายและแผนงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ ความสำเร็จขององค์กรจะ

เกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรให้ความร่วมมือและตอบสนองต่อนโยบายอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงควรปรับบทบาทจากผู้ควบคุมมาเป็นที่ปรึกษาและผู้สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ภิญโญ มนูศิลป์, 2551)

การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาระหน้าที่ที่หลากหลายและความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม จากการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567) พบว่า การทำงานภายในสถานศึกษายังขาดระบบที่ชัดเจน และการประสานงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลาเขต 3 ผู้วิจัยได้การดำเนินการแบบผสม (Mixed Method) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ดังนี้

3.1 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลาเขต 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 193 โรงเรียน

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,336 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน(Sampling Without Replacement)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 6 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลักเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตือ แบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนดังนี้

1) การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและส่วนหนึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 1 ขั้นตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของโรมิก การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม ศึกษาและส่วนหนึ่งดัดแปลงมาจาก แบบสอบถามงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงจัดทำร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้รวมทั้งความเหมาะสมของข้อความ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา 3. เมื่อได้แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจหาค่าเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อถามแต่ละข้อ

คำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ เกณฑ์ใช้ตัวเลือกที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป 4. นำแบบสอบถามที่ได้นำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งเพื่อแนะนำและปรับปรุงแก้ไข 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับ สถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค ได้ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์แบบสอบถามให้เป็นฉบับที่สมบูรณ์พร้อมนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) แบ่งออกเป็น 1 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คำถาม ได้แก่ 1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการสร้างทีมงานของสถานศึกษาอย่างไร 2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3. ท่านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างไร 4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในทีมงานอย่างไร 5. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานอย่างไร

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบใช้แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Protocol) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้ 1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์ 2. กำหนดขอบข่ายครอบคลุมกรอบการศึกษา ค้นคว้า เพื่อให้ได้คำถามที่คลอบคลุมและตรงกับวัสถุประสงค์ 3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ 4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.5 การรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เสนอต่อผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา 2. ประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและที่แจกแบบสอบถามให้ไป 3. ติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและศึกษาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้วสองสัปดาห์ 4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือในการวิจัย โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ พร้อมทั้งให้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คัดเลือกผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย 2. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 คัดเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน ล่วงหน้าก่อน 3 วันก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง 3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 – 2 ชั่วโมง ต่อ 1 คน 4. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมา แล้วนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระบบข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้ t-test และการพรรณนาวิเคราะห์

4. สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

ตารางที่ 1 ตารางแสดงระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม

การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การติดต่อสื่อสาร	4.35	0.58	มาก
2. การร่วมมือ	4.27	0.67	มาก
3. การประสานงาน	4.36	0.64	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.56	มาก
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.62	มาก
รวม	**4.33**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.39, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ การประสานงาน ($\overline{X}$ =4.36, S.D.= 0.64) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การร่วมมือ ($\overline{X}$ =4.27, S.D.= 0.67) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม ที่มีเพศต่างกันมีการสร้างทีมงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การติดต่อ สื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างทีมงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากสถานศึกษา ขณะที่อุปสรรคสำคัญคือ ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้ง ภาระงานเกิน และทรัพยากรไม่เพียงพอ ทั้งนี้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรควรจัดบทบาทตามความถนัด เปิดโอกาสให้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

5. อภิปรายผลการวิจัย

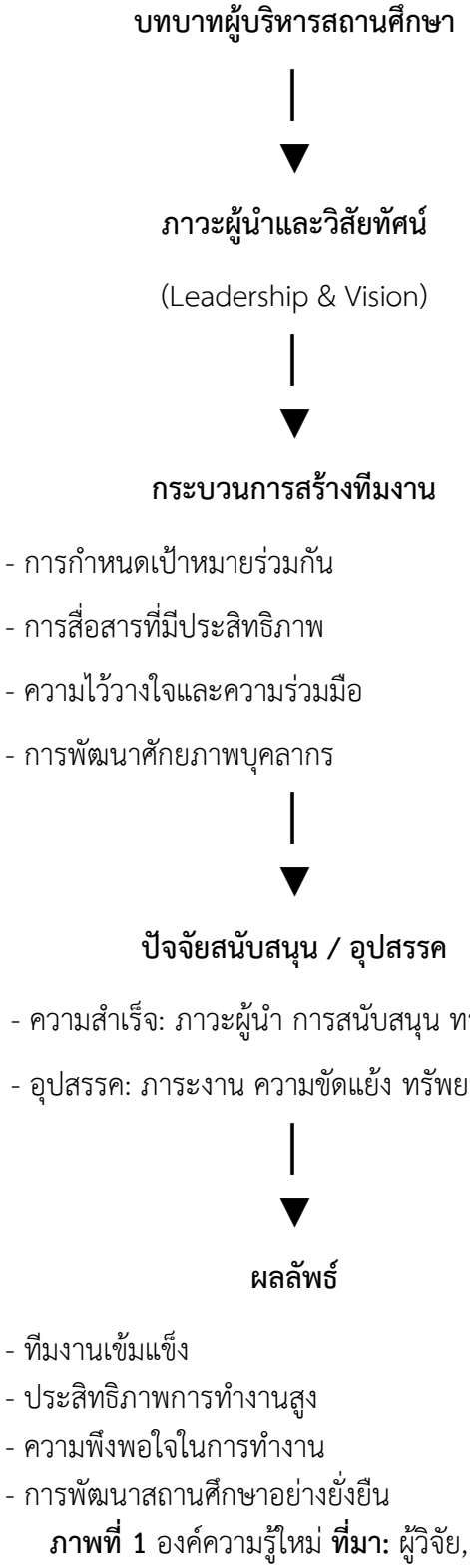
การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลาเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.33, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.39, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ การประสานงาน ($\overline{X}$ =4.36, S.D.= 0.64) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การร่วมมือ ($\overline{X}$ =4.27, S.D.= 0.67) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับกนกพร กระจ่างแสง เฉลิมชัย และกิตติศักดิ์นาวิน นลินณัฐ ดีสวัสดิ์ (2560) ศึกษา เรื่องบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์กรพบว่าผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากำหรับองค์กรที่ต้องดำเนินงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้น การทำงานเป็นทีมนับได้ว่าเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทบาทของผู้บริหารองค์กร รวมถึงการสร้างทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน และสอดคล้องกับเรณู เชื้อสะอาด (2551) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญใน การติดต่อสัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้ ความคิดและความต้องการเพื่อให้ทุกฝ่าย เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้พอใจ เชื่อถือ และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต และการบริหารให้ประสบผลสำเร็จถ้าหากไม่มีการติดต่อสื่อสารก็ ไม่มีการกระทำใดๆ เกิดขึ้นระหว่างคนในสังคมและองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม ที่มีเพศต่างกันมีการสร้างทีมงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การติดต่อ สื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2560) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มี เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ควบคู่กับการพัฒนาและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งประเมินและปรับปรุงการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างทีมงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากสถานศึกษา ขณะที่อุปสรรคสำคัญคือ ภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความขัดแย้ง ภาระงานเกิน และทรัพยากรไม่เพียงพอ ทั้งนี้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรควรจัดบทบาทตามความถนัด เปิดโอกาสให้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี สร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ อรอนงค์ โฆษิตพิพัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมด้วยรูปแบบการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม ในรายวิชาสัมมนาวารสารศาสตร์ สำหรับนักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์ ระดับชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสัมมนาวารสารศาสตร์หลังเรียนของนักศึกษาที่เรียน โดยใช้รูปแบบการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า นักศึกษามีความใส่ใจ กระตือรือร้น และรับผิดชอบการทำงาน รวมทั้งมีเป้าหมายที่เหมือนกันคือต้องการให้งานออกมาดีทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงานภายในกลุ่ม และการรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในกลุ่มได้เป็นอย่างดี ในส่วนของผลความ พึงพอใจของนักศึกษาต่อรูปแบบการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.39 โดยด้านบทบาทในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.40 ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมและด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีม มีค่าเฉลี่ย 4.38

6. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ **ที่มา:** ผู้วิจัย, 2568

สรุป การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสาร ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง การบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน เสริมสร้างความพึงพอใจ และทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

7. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษาสงขลา เขต 3 สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

7.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง ผ่านกิจกรรมและโครงการที่เอื้อต่อความร่วมมือ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2) ผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการสร้างทีมงานไม่แตกต่างกัน จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พัฒนาทักษะการประสานงาน การจัดการความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) แนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานควรมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการประเมินปรับปรุงการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาไปยังพื้นที่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มและบริบทของการสร้างทีมงานที่แตกต่างกัน

2) ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และความสัมพันธ์ภายในองค์กร

3) ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานหรือการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการสร้างทีมงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกพร กระจ่างแสง, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, & นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในการพัฒนาองค์การ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 1-7.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ภิญโญ มนูศิลป์. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความมีประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดส านักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. *การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2560). การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.*

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์*. กรุงเทพฯ :คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

อรอนงค์ โฆษิตพิพัฒน์. (2560). การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมด้วยรูปแบบการสอนแบบร่วมมือทำงานเป็นทีม ในรายวิชาสัมมนาวารสารศาสตร์ สำหรับนักศึกษาสาขานิเทศศาสตร์ ระดับชั้นปีที่ 4 คณะวิทยาการจัดการ. *วารสารครุพิบูล*, 5(1), 78-86.

ภาษาอังกฤษ

Achinsamachar C. (2008). *Management theory based on the concepts of Western philosophers. Bangkok*: Panyachon.

Chuea-sa-ard R. (2009). *Academic teamwork of teachers in schools under the Chiang Mai Municipality.* Independent study for the Master of Education degree in Educational Administration. Graduate School: Chiang Mai University.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement.* 30(3), 607–610.

Krachangsaeng K., Chalermchai K., et al. (2017). The role of administrators in team building in organizational development. *Thonburi University Academic Journal.*11(26), 1-7.

Manusin P. (2008). *Development of a linear structural relationship model of factors affecting team effectiveness in schools under the Office of the Basic Education Commission*. Doctoral dissertation in Educational Administration. Graduate School: Khon Kaen University.

Office of the Basic Education Commission. (2015). *Manual for developing a curriculum for leadership development for change to support decentralization for teachers and educational supervisors*. Bangkok: Cabinet and Royal Gazette.

Oranong Khositphiphat. (2017). Development of teamwork ability with collaborative teaching model in the journalism seminar course for 4th year students in the field of journalism Faculty of Management Science. *Journal of Journalism,* 5(1), 78-86.

Suksanan S. and A. Charas. (2017). *Teamwork According to the opinions of teachers under the Office of the Secondary Education Area 16*. Master's thesis. Graduate School: Thaksin University.