



แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
Guidelines for Enhancing Effective Teamwork in Schools
Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

ชัยวัฒน์ สมสุข^{1*}, ฐิยาพร กันตารณวัฒน์² และขวัญฤติศรา อภิสุขสกุล³

Chaiwat Somsuk^{1*} Thiyaporn Kantathanawat² Kwantitsara Apisuksakul³

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

³ อาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

* ผู้ประสานงาน: 63603052@kmitl.ac.th

¹ Graduate Student Of Master Degree in Education Administration, School Of Industrial Education and Technology, King Mongkut's Institute Of Technology Ladkrabang

² Associate Professor, School Of Industrial Education and Technology, King Mongkut's Institute Of Technology Ladkrabang

³ Lecturer in School Of Industrial Education And Technology Of King Mongkut's Institute Of Technology Ladkrabang

* Corresponding Author: 63603052@kmitl.ac.th

(Received: 2024-08-19; Revised: 2024-09-09; Accepted: 2025-02-11)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน ได้มาโดยใช้วิธีเลือก

แบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน พบว่า แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน บทบาท และการมอบหมายงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี การรับฟัง การมีส่วนร่วม การสื่อสารเปิดเผย ภาวะผู้นำร่วมกัน ความสัมพันธ์ในกลุ่มและนอกกลุ่ม มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินตนเอง

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม แนวทางการเสริมสร้างทีมงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน

Abstract

This research aimed to explore guidelines for enhancing effective teamwork in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The study involved 12 participants, including school administrators and department heads from the schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 for the academic year 2023, selected through purposive sampling technique. The research instrument was a semi-structured interview, which had an index of item-objective congruence (IOC) ranging from 0.60 to 1.00. Content analysis was employed for analyzing data.

The study identified 10 key strategies for enhancing effective teamwork in schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. They consisted of (1) clear goals, (2) roles and assignments, (3) positive working environment, (4) active listening and acceptance, (5) participation, (6) open communication, (7) collective leadership, (8) intra and inter group relationships, (9) diverse working methods, and (10) self-evaluation.

Keywords: Teamwork, Guidelines for enhancing teamwork, Effective Teams in School

บทนำ

ในยุคของการศึกษาแบบร่วมสมัย การเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในการดำเนินงาน จากการวิจัยและประสบการณ์จากหลายสถาบันชี้ให้เห็นว่าการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพนั้นสามารถนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน การทำงานร่วมกันในรูปแบบทีม ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร (ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2562) การทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคล มีขอบเขตที่จำกัดจึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถ ที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559) ซึ่งคุณค่าหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการร่วมมือกันทำงาน จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจ สร้างความเป็นเอกลักษณ์ ร่วมกันรับผิดชอบ และตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน (พิชชาภา เกาะเต้น, 2563)

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีภาระงานอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจผิดและการทำงานที่ซ้ำซ้อน ขาดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน ส่งผลให้การดำเนินงานขาดทิศทางที่ชัดเจน รวมทั้งมีภาระงานที่หนักและไม่สมดุล ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากร ทำให้ไม่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคลากรที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และไม่เกิดการพัฒนา ซึ่งจากดังกล่าวข้างต้นการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน

เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องของหน่วยงานต้นสังกัดและประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงาน และขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล ดังนั้นแนวคิดการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องเสริมสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน บทบาทและการมอบหมายงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี การรับฟัง การมีส่วนร่วม การสื่อสารเปิดเผย ภาวะผู้นำร่วมกัน ความสัมพันธ์ในกลุ่มและนอกกลุ่ม มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินตนเอง เพื่อให้ทุกโรงเรียนในสังกัดนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสารสนเทศ และนำไปใช้ในการเสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารมากยิ่งขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าหากโรงเรียนมีแนวทางในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาก้าวหน้า เป็นสถานศึกษาที่เข้มแข็ง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้าง และพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของวรรณวิชา ไชยชลาแสง (2551) และโชติสุภา สายสนั่น (2559) และได้ศึกษาแนวคิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ

Woodcock (1989) parker (1990) และKreitner and Kinicki (2008) (อ้างถึงใน กาญจนภรณ์ พลประทีป, 2558) ครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดซึ่งได้จากการสรุป สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยในที่นี้ได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน 2) บทบาทและการมอบหมายงาน 3) บรรยากาศการทำงานที่ดี 4) การรับฟัง 5) การมีส่วนร่วม 6) การสื่อสารเปิดเผย 7) ภาวะผู้นำร่วมกัน 8) ความสัมพันธ์ในกลุ่มและนอกกลุ่ม 9) มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และ 10) การประเมินตนเอง ซึ่งจะเป็นแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. รูปแบบการวิจัย งานวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จากทั้งหมด 6 สหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีความรู้และความชำนาญในการบริหารงานในโรงเรียน สำหรับการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน จำนวน 12 คน จากสหวิทยาเขตละ 1 โรงเรียน จำนวน 2 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

3.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.2 เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.3 มีความยินยอมให้ผู้ทำวิจัยทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) จำนวน 26 ข้อ ที่ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 10 ประเด็น ได้แก่ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน บทบาทและการมอบหมายงาน บรรยากาศการทำงานที่ดี การรับฟัง การมีส่วนร่วม การสื่อสารเปิดเผย ภาวะผู้นำร่วมกัน ความสัมพันธ์ในกลุ่มและนอกกลุ่ม มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินตนเอง ซึ่งแต่ละประเด็นผู้วิจัยได้ทำการ

สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นนิยามที่ชัดเจน แล้วดำเนินการสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ก่อนจะให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาถึงความเหมาะสมในเบื้องต้น จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 คน โดยมีคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับทฤษฎีที่งานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน เป็นผู้พิจารณาให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และทำการตรวจสอบเพื่อพิจารณาลงความเห็น ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ดังนั้นสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสม หรือมีความตรงเชิงเนื้อหา และดำเนินการแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเครื่องมือไปสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 12 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2567 ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบทุกสถานศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาสังเคราะห์ จากนั้นส่งข้อมูลกลับไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่สังเคราะห์ ว่าตรงตามที่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้หรือไม่

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2555) ที่จำแนกตามประเด็นของกรอบแนวคิดการวิจัย โดยจำแนกข้อมูลออกเป็นประเภท (Typological Analysis) จัดกลุ่มคำที่มีความสัมพันธ์กัน และทำการเปรียบเทียบข้อมูล (Comparison) โดยการนำข้อมูลที่ได้อาจมาจากสถานศึกษา 6 แห่ง เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ ความสอดคล้อง หรือความขัดแย้ง จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยหลังจากเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในสถานศึกษาทั้ง 6 แห่ง แล้วนำข้อมูลมาสร้างข้อสรุปเบื้องต้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสร้างเป็นแนวทาง และแนวทางที่ได้จากการสังเคราะห์ ดำเนินการสะท้อนข้อมูลกลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทั้ง 12 คน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการเสริมสร้างที่งานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

7. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล โดยก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้สอบถามความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลที่มีการใช้แบบสัมภาษณ์ การบันทึกภาพและเสียง และขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ละเว้นข้อมูลที่นำไปสู่การระบุตัวตนที่สามารถระบุตัวตนได้ ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บรักษาความลับข้อมูลผู้วิจัยจะเก็บไว้อย่างปลอดภัย และข้อมูลทั้งหมดนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาด้านการวิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ พบว่าแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ประเด็น โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน โดยการร่วมกับทุกฝ่ายในองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน และในการทำ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการวิเคราะห์และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานที่ชัดเจน นอกจากนี้การประชุมก่อนการดำเนินงาน จะช่วยให้มีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งการเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมแสดงความคิดเห็นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเห็นพ้องร่วมกันและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

“การกำหนดวัตถุประสงค์ จริง ๆ แล้วทุกคนมีส่วนร่วมด้วยกัน...ดังนั้นเราร่วมกันคิด ทีมงานต้องมาช่วยคิด ช่วยทำ มุ่งหวังไปตามตัวชีวิตที่เราตั้งไว้...เราก็ประชุมร่วมกันและก็แก้ไขปัญหาร่วมหาแนวทางว่าเราจะเดินไปอย่างไร...ซึ่งจะได้ความคิดจากทีมงาน การทำงานเป็นทีมสำคัญที่สุด เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์” (ผู้บริหารสถานศึกษา A4)

2. บทบาทและการมอบหมายงาน โดยผู้บริหารควรทำความรู้จักกับครูและทีมงาน เพื่อเข้าใจลักษณะนิสัย ความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถเหล่านั้น การจัดโครงสร้างงานที่ชัดเจนและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับ จะช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและความยินดีในการทำงาน นอกจากนี้ การติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะเพิ่มเติมจากการทำงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ โดยคำนึงถึงทัศนคติและความสมัครใจของพวกเขา มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและการปรับปรุงเมื่อมีความจำเป็น จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

“... แล้วเราก็จะต้องดูว่ามีใครที่มีความเหมาะสม ทั้งทางความรู้ อาจจะเป็นความรู้เฉพาะด้าน และความสามารถ นอกจากนั้นเราก็ต้องถามความสมัครใจด้วยว่า เขาอยากที่จะทำงานนี้หรือรับผิดชอบงานนี้ หรือไม่...” (ผู้บริหารสถานศึกษา A6)

3. บรรยากาศการทำงานที่ดี โดยเริ่มจากการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น การเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณที่เพียงพอ และการดูแลสภาพแวดล้อมให้สะอาดและเหมาะสมกับการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจผ่านงานที่ท้าทาย และการมอบสวัสดิการที่ดี รวมถึงการให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยการทักทาย เยี่ยมเยียน และทำกิจกรรมร่วมกัน นอกจากนี้การสื่อสารที่ดีมีส่วนช่วยในการลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจให้กับทีมงาน อีกทั้งการให้กำลังใจ และหลีกเลี่ยงการนิโทษก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

“...มีการจัดกิจกรรมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ที่พยายามให้ได้มีกิจกรรมอยู่ร่วมกันบ่อย ๆ เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา...” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ B1)

4. การรับฟัง โดยการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เช่น การประชุมประจำเดือนและการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อให้ครูและบุคลากรมีโอกาสนำเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในบรรยากาศที่ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ควรมีการเขียนบันทึกข้อความหรือรายงาน เมื่อเผชิญกับปัญหาซับซ้อน และจัดประชุมร่วมกับฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการประชุมในบรรยากาศที่เป็นมิตรช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า การรับฟังอย่างเปิดใจและการชี้แจงเหตุผล จะช่วยลดความขัดแย้ง และการฟังอย่างเป็นกลางและยุติธรรมจากฝ่ายบริหารจะช่วยให้ทุก

คนเข้าใจและยอมรับการตัดสินใจในองค์กร นอกจากนี้ การหาจุดร่วมและแนวทางที่เป็นกลางจะช่วย
ให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นในบรรยากาศที่เปิดกว้าง

“เราสนับสนุน ส่งเสริมเรื่องนี้อยู่แล้ว...และในการทำงานต่าง ๆ ก็ให้เขาได้มีการประชุม
ทีมงานของเขา ก่อนวางแผนการทำงาน เราให้สิทธิเขาเต็มที่ ส่วนฝ่ายบริหารก็ติดตาม เสนอแนะ
เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ” (ผู้บริหารสถานศึกษา A3)

5. การมีส่วนร่วม โดยการจัดการประชุมอย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดง
ความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจผ่านการอภิปรายและการประชุมโรงเรียน ซึ่งจะช่วยสร้าง
บรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจและการวางแผนอย่างกว้างขวาง
นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้มีการประเมินตนเอง ประเมินจากฝ่ายบริหาร
และหัวหน้างาน เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุม พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลและการ
ประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งรวมถึงความคิดเห็นของนักเรียน นอกจากนี้ ยังมีการนิเทศและการ
ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น
SLC และ PLC เพื่อให้ครูได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนางานร่วมกัน

“...เราต้องเปิดโอกาสให้กับทุกคน เช่น ตอนประชุมใหญ่ของโรงเรียนจะเปิดโอกาสให้เขาใน
ตอนสุดท้าย...ก็คือขอให้เขาได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น...หรือข้อเสนอแนะ ข้อคิดดี ๆ ใหม่ ๆ จะ
ได้นำไปใช้ร่วมกันในอนาคต ตรงนี้คือปัจจัยที่ถือว่าสำคัญ” (ผู้บริหารสถานศึกษา A4)

6. การสื่อสารเปิดเผย โดยดำเนินการหลายรูปแบบ ได้แก่ การสื่อสารผ่านลายลักษณ์อักษร
เช่น การประกาศ บันทึกข้อความ และการส่งข้อความผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลถึงครู
และบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงกัน นอกจากนี้ยังมีการประชุมครูประจำเดือน การประชุมกลุ่มสาระฯ
และการประชุมของโรงเรียนเพื่อแจ้งข้อราชการและประเด็นสำคัญ รวมถึงการใช้เทคโนโลยี
เช่น ไลน์กลุ่ม เว็บไซต์โรงเรียน และเพจของโรงเรียน เพื่อสื่อสารกับบุคลากร ผู้ปกครอง
และบุคคลภายนอก และการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการก็มีความสำคัญ เช่น การทักทายและพูดคุย
ในผ่านไลน์กลุ่ม รวมถึงการเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ทุกช่องทาง ทั้งการสอบถามโดยตรงที่ห้อง
ทำงานฝ่ายบริหาร หรือผ่านหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

“...จะเป็นประชุมครูประจำเดือน ก็ถือว่าเป็นการสื่อสารที่เป็นทางการ แต่ส่วนหนึ่งทุกวันนี้ก็
จะมีการใช้ไลน์กลุ่ม ในการสื่อสาร และตอบโต้กลับ...ก็เปิดโอกาสให้ได้สื่อสารระหว่างกันมากขึ้น”
(ผู้บริหารสถานศึกษา A2)

7. ภาวะผู้นำร่วมกัน โดยการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องเล็ก ๆ และกระจายอำนาจการบริหารผ่านหัวหน้างาน แต่ละฝ่าย การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหัวหน้างานนั้นทำผ่านกระบวนการคัดเลือกที่มีส่วนร่วม โดยพิจารณาความชำนาญและประสบการณ์ และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เรียนรู้งาน พร้อมกับมีการติดตามและให้คำแนะนำจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรในฝ่าย เมื่อพบปัญหาในการทำงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและลดความขัดแย้ง ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและความร่วมมือในทุกระดับของโรงเรียน

“เรามีโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน กำหนดว่าในแต่ละฝ่ายงานนั้นมีงานอะไรบ้าง จากนั้นก็มีคำสั่งแต่งตั้งปฏิบัติงานทุกปีการศึกษาเพื่อกำหนดบทบาทหน้าที่ และให้เขาดำเนินงานตามกรอบงาน ให้อำนาจในการทำงาน และมีการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำในการทำงาน” (ผู้บริหารสถานศึกษา A1)

8. ความสัมพันธ์ในกลุ่มและนอกกลุ่ม โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม การประชุมกลุ่มย่อย สังสรรค์ และทานอาหารร่วมกัน รวมถึงกิจกรรมสันตนาการ เช่น กีฬาสีและสัมมนา เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ให้การสนับสนุนทีมงานผ่านการฟังและการให้คำปรึกษาจากฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกและความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดการความขัดแย้งผ่านการอภิปรายในที่ประชุม สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรผ่านกิจกรรมร่วมกัน และการส่งเสริมความเสมอภาคและความยุติธรรมในที่ทำงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน

“...ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน...ฝ่ายบริหารก็อาจจะช่วยให้กำลังใจ และให้คำปรึกษา หรือสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับเขา เช่น ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ หรือครูย้ายให้เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของเรา ให้เขาเข้าใจในบริบทโรงเรียน พยายามสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นให้กับเขา มอบรางวัลในโอกาสสำคัญ ชื่นชมยินดี ให้เขามีกำลังใจในการทำงานต่อไป” (ผู้บริหารสถานศึกษา A3)

9. มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย โดยการพัฒนาส่วนบุคคลและการอบรม โดยให้ครูจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development Plan) และการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ทั้งในด้านงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการอบรม นอกจากนี้ยังมีการสำรวจความต้องการผ่านการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรม พร้อมทั้งการแบ่งปันความรู้ระหว่างครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบการทำงาน เช่น การจัดคอมพิวเตอร์และ

อุปกรณ์เทคโนโลยีในทุกกลุ่มสาระฯ และห้องเรียน รวมถึงการใช้ระบบ My Office, Google Sites, School Bright และแอปพลิเคชันอื่น ๆ เพื่อการทำงานและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการทำงาน ผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

“เรามีแผนพัฒนาส่วนบุคคล หรือเรียกว่า ID Plan...คุณครูแต่ละคนต้องกำหนดแผนการปฏิบัติหรือแผนการพัฒนาส่วนตัวของแต่ละคน...ฝ่ายบริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนตาม ID PLAN ของแต่ละคน...เพราะฉะนั้นฝ่ายบริหารก็ต้องเสริมแรงในการพัฒนา...นำสื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเอื้อประโยชน์แก่ครูและบุคลากรในการทำงาน... และมีการนำแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เช่น GooGle site, My Office เพื่อความสะดวกของครูและบุคลากรงาน และเป็นการลดทรัพยากรและงบประมาณของโรงเรียน...” (ผู้บริหารสถานศึกษา A5)

10. การประเมินตนเอง โดยให้มีการประเมินโดยผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน รวมถึงการประเมินตนเอง ซึ่งครูต้องรายงานผลงานและปัญหาที่พบทุกปีการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานผ่านกระบวนการ PDCA อย่างเป็นระบบ และมีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน รวมทั้งการประชุมสรุปงานซึ่งจัดขึ้นหลังเสร็จกิจกรรม เพื่อประเมินผลงานและวางแผนพัฒนางานในอนาคต นอกจากนี้มีการติดตามความก้าวหน้า และให้ผลย้อนกลับจากผู้บริหารที่ให้คำปรึกษาและแนวทางการปรับปรุงโดยไม่เปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลอื่น และให้การเข้าถึงข้อมูลการประเมินผ่านคิวอาร์โค้ด เพื่อให้ครูสามารถนำไปพัฒนางานได้ และการหมุนเวียนหรือโยกย้ายบุคลากรจะพิจารณาจากการประเมินและการสนทนา เพื่อปรับทิศทางการดำเนินงานให้เหมาะสม

“มีการประเมินของงานทุกงาน ติดตามทุกงาน เพราะงานทุกงานต้องมีการสรุป มีการประเมินผลงานของตัวเองทุกงาน เมื่อเขามีประเมินผลงานทุกงานแล้ว เขาจะวิเคราะห์ออกมาแล้วจะส่งมาให้เราดู...ดีไม่ดีเราก็ต้องให้ข้อมูลย้อนกลับไป เพื่อพัฒนาและติดตามช่วยให้กำลังใจไปให้เขาแก้ไขตามนั้นด้วย” (ผู้บริหารสถานศึกษา A4)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะมีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานร่วมกัน และมีการประชุมก่อนการดำเนินงานเพื่อร่วมกันวางแผนการทำงาน และให้ทุกคนได้รับทราบกับเป้าหมายหรือทิศทางที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริชัย อ่อนอุบล (2560) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางพัฒนาการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าความชัดเจนของเป้าหมายต้องเป็นที่เข้าใจชัดเจนโดยทั่วกัน สนองความต้องการของสมาชิก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนทรี พูลทอง (2559) ได้ศึกษาการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน พบว่าการสื่อสารวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจน และการให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และการให้ทีมงานมีส่วนร่วมทำให้พวกเขามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

2. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านบทบาทและการมอบหมายงาน เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของสมาชิกในทีมงาน มีความเสมอภาค มีโครงสร้างที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับ และเคารพในบทบาทของทีมงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kreitner & Kinicki (2008) กล่าวว่า มีการคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนภายในทีม เมื่อการทำงานเริ่มขึ้นจะต้องมีความชัดเจนเรื่องการมอบหมายงาน การยอมรับในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำให้เสร็จสมบูรณ์ และมีการกระจายงานให้แก่สมาชิกภายในทีมอย่างยุติธรรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐวุฒิ กนกรธรรม (2559) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการมอบหมายงานในองค์กร พบว่าการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้รับการสนับสนุนอย่างมาก ในองค์กรที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

3. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการจัด

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการสร้างแรงจูงใจ การทำกิจกรรมร่วมกัน และการสื่อสารที่ดีมีส่วนช่วยในการลดความขัดแย้งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Daniel (1995) พบว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีเกิดจากความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และเคารพซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนและการร่วมมือกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ งานวิจัยหลายชิ้นยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในงาน โดยที่เน้นถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมาศ นิลกำแหง (2564) ศึกษารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าการมีบรรยากาศที่ดี คือการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เปิดโอกาสให้เรียนรู้รับแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพมาใช้ในการทำงาน

4. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านการรับฟัง เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการรับฟังอย่างเปิดใจและการชี้แจงเหตุผลจะช่วยลดความขัดแย้ง และการหาจุดร่วมและแนวทางที่เป็นกลางจะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Underwood (1989) กล่าวว่า การที่ผู้ฟังให้ความสนใจและความพยายามเพื่อการเข้าใจความหมายของสิ่งที่ได้ฟัง รวมทั้งความพยายามที่จะเข้าใจความหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารด้วย เข้าใจประโยคที่พูดว่าสัมพันธ์กับประโยคอื่น ๆ มีหน้าที่อย่างไร ในการสื่อสารผู้ฟังจะเลือกจำเฉพาะสิ่งที่สัมพันธ์หรือตรงกับจุดประสงค์ในการฟัง โดยตัดส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ คิอินธิ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า สมาชิกทีมงานมีการเปิดเผยต่อกันและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีการให้แรงจูงใจกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงความเห็นใจและให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาขัดแย้งกัน และสามารถหาข้อยุติความขัดแย้งได้ สมาชิกทีมงานยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสมีน้ำใจต่อกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรักสามัคคี ผูกพันกันในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระในการทำงานได้ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม

5. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านการมีส่วนร่วม เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความคิดเห็นและความเข้าใจตรงกัน และร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aubert & Kelsey (2003) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมผ่านการทำงานร่วมกันในทีม โดยที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ จะช่วยเพิ่มความหลากหลายของแนวคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การทำงานแบบมีส่วนร่วมนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจมาศ นิลกำแหง (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า การร่วมมือเป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการร่วมมือของสมาชิกในทีมงานทุกคนช่วยกันปฏิบัติงาน ร่วมกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหามการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

6. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านการสื่อสารเปิดเผย เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะมีกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีความน่าเชื่อถือ และเข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า คณะครูมีการรับฟังปัญหาการทำงาน ของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ปัญหที่เกิดขึ้น มีการสนับสนุนให้ครู มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียน อีกทั้งได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยและทั่วถึงกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายฝน แสงเดือน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี พบว่าการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยทีมมีบรรยากาศการทำงานอย่างเป็นกันเองและถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และพูดคุยกันด้วยความจริงใจ

7. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะทุกคนในทีมงาน

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจในการดำเนินการ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามสถานการณ์เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมือเกรง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ พบว่า คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานตามลำดับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริชัย อ่อนอุบล (2560) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม เรียงอันดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับในด้านความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้รับการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารควรให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลอย่างต่อเนื่อง

8. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านความสัมพันธ์ในกลุ่มและนอกกลุ่ม เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะมีการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อการดำเนินงานที่ราบรื่น และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Beyer and Marshall (1981) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ภาพในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน มีการสร้างความรู้สึที่ดีต่อกันภายในกลุ่มจะมีลักษณะของความสัมพันธ์แบบเพื่อน มิตรภาพที่ดีซึ่งก่อให้เกิดพลังอำนาจทางวิชาชีพ โดยจะมีมุมมองแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือมิติของความ เป็นวิชาชีพ มิติของการตัดสินใจ และมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก คณะครูในโรงเรียนของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันด้วยความสุข มีน้ำใจให้กันและกันอย่างดี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำงานโดยไม่เครียด ไม่เบื่อหน่ายและไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

9. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ

ทีมงานทุกคนมีแนวความคิดหรือวิธีการทำงานที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564) กล่าวว่า การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงาน และเพิ่มผลผลิตอีกด้วย และสอดคล้องแนวคิดของ Warr (2002) กล่าวว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการปรับตัวของบุคลากรต่อการทำงานที่หลากหลาย โดยใช้การฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางบุคลิกภาพและการทำงาน วิธีนี้จะช่วยลดความขัดแย้งในทีมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม การทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน จะสร้างโอกาสในการแบ่งปันมุมมองที่หลากหลาย และเสริมสร้างการเรียนรู้ในทีมจะช่วยสร้างความสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

10. แนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ในด้านการประเมินตนเอง เป็นประเด็นที่สำคัญในการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะทุกคนในทีมงานได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงว่ามีจุดเด่นและจุดด้อยอย่างไร มีการนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn และคณะ (2007) กล่าวว่า เมื่อทีมงานได้ดำเนินการปฏิบัติตามที่ได้วางไว้แล้ว จะต้องมีการติดตาม และประเมินผล ว่าผลงานที่ออกมาเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือยังคงด้อยลงเช่นเดิม หากผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็แสดงว่าแผนงานนั้นเหมาะสมและใช้ได้ แต่หากผลงานยังคงด้อยประสิทธิภาพอยู่ต้องมาวิเคราะห์ และหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงใหม่อีกครั้ง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ คีอินธิ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า การประเมินผลจากการดำเนินงาน คือ การที่สมาชิกในทีมร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานทุกครั้ง และนำผลไปปรับปรุงงานครั้งต่อไป ให้ครูหรือทีมงานได้มีโอกาสชี้แจงประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียนและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรและทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการนำผลการวิจัยไปสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือในทีมงาน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร การกำหนดหน้าที่และบทบาทของครูและบุคลากรให้ชัดเจน การวางแผนจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาทีมงาน โดยการประเมินผลการทำงานเป็นระยะ และทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามข้อเสนอแนะจากทีมงาน รวมถึงนำผลการวิจัยมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาองค์กรในระยะยาว

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างและพัฒนาทีมงาน โดยเริ่มจากการประเมินโครงสร้างและวิธีการทำงานที่มีอยู่เดิม เพื่อปรับปรุงให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน หรือการส่งเสริมความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ให้กับหัวหน้าทีม รวมทั้งควรนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยแนวทางการเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ครั้งนี้ ควรพิจารณาขยายขอบเขตของการวิจัยไปยังโรงเรียนหลายประเภท เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ หรือโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท เพื่อเปรียบเทียบและหาข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานในบริบทที่แตกต่างกัน รวมทั้งควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและแม่นยำมากขึ้น โดยอาจรวมถึงการสัมภาษณ์จากกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้เห็นภาพรวมของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนจากมุมมองต่าง ๆ

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการติดตามผลในระยะยาวหลังจากนำข้อเสนอแนะไปใช้ เพื่อประเมินว่าการพัฒนาทีมงานมีความต่อเนื่องและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวหรือไม่ รวมทั้งควรพิจารณาใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสังเกตการณ์ เพื่อเพิ่มความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ข้อมูล และได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ขอขอบคุณสำนักงานกิจการนักศึกษา และศิษย์เก่าสัมพันธ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สนับสนุนทุนวิจัย สำหรับการทําวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยเสร็จสิ้น สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาภรณ์ พลประทีป. (2558). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานครปริทัศน์*, 5(1), 1-15.
- โชติสุภา สายสนั่น. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประเภท อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชนในภาคตะวันออก. *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*
- ณัฐวุฒิ กนกธรรม. (2559). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการมอบหมายงานในองค์กร. *วารสารการพัฒนารัพยากรมนุษย์*, 8(3), 31-45.
- ดุสิตา เลหาพันธ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต จังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- เบญจมาศ นิลกำแหง. (2564). รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*
- พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.*

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), 1-7.
- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณวิษา ไชยชลาแสง. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศุภย์วิชัยและพัฒนาการศึกษา. (2562). การบริหารจัดการโรงเรียนแบบมีอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายฝน แสงเดือน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุนทรี พูลทอง. (2559). การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน. *วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 7(3), 23-36.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2555). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ คิอินธิ. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21". *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 13(3), 94 – 103.

- Aubert, B. A., & Kelsey, B. L. (2003). *Further understanding of trust and performance in virtual teams*. Small Group Research.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*, 29(11), 662-665.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- John R. Schermerhorn, Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn (2007). *Organizational Behavior 10th USA*: John Wiley & Sons, Inc.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Underwood, M. (1989). *Teaching listening*. London: Longman.
- Warr, P. (2002). *The psychology of work*. Cambridge University Press.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing and Sons.