

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้  
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สุนิสา สมบุญมา<sup>1\*</sup> ระติกรณ์ นิยมะจันทร์<sup>2</sup> และศิริรัตน์ ทองมีศรี<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> หลักสูตรวิชาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

\*sunisa.sombunma@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ตามประสบการณ์การทำงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทราโรวียามาเน [1] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เอฟเทส และการเปรียบเทียบรายคู่ของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความร่วมมือและความขัดแย้ง รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การพัฒนาตนเอง 2) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามประสบการณ์การทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านบทบาทที่สมดุล พบว่าประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16 – 24 ปี และด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16 – 24 ปี และ 5 – 15 ปี กับ 16 – 24 ปีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กลุ่มสาระการเรียนรู้ การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

**Teamwork Efficiency as Perceived by Teachers of Learning Leaders During the Epidemic  
Situation of Covid-19 in Schools under the Office of Pathum Thani Primary  
Educational Service Area 2**

Sunisa Sombunma<sup>1\*</sup> Ratikorn Niyamajan<sup>2</sup> Sirirat Tongmeesri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Educational Administration Program Faculty of Teacher Training College Phranakhon Rajabhat University

\*sunisa.sombunma@gmail.com

### **Abstract**

The purpose of this research is 1) to study the teamwork efficiency according to the perceptions of the teachers of the learning subjects during the COVID-19 epidemic situation in educational institutions under the Primary Education Service Area Office. Pathum Thani District 2 and 2) to compare the teamwork performance according to the teachers' perceptions of the group leader. Learning based on work experience during the situation of the epidemic of COVID-19 in educational institutions under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, the population used in this study was teachers in educational institutions under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, Khet. 2, which determined the sample size using the Taro Yamane [1] A sample of 306 people was used. The stratification method was applied according to the school size. The research instrument was a questionnaire with a confidence factor of .97. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, F-Test, and Safe's double comparison. The research findings were as follows: 1) Teamwork performance according to the perceptions of the head teachers of the learning subjects during the COVID-19 epidemic situation in educational institutions under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 by the overall picture is very level. When considered each side, it was found that it was at a high level in all aspects. In descending order, the average was cooperation and conflict, followed by good communication. The development of the learning process for those with the least average is the ideal leadership. Self-development, 2) to compare the performance as perceived by the head teacher of the subject. According to work experience during the situation of the epidemic of COVID-19 in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, overall, there was no statistically significant difference at 0.05 level. The difference was found to be statistically significant at 0.05 level, balanced role. Found that working experience not more than 5 years and 16 - 24 years and the clarity of goals. Working experience not more than 5 years and 16 - 24 years and 5-15 years and 16 - 24 years have different opinions on team performance.

**Keywords:** Teamwork, Education, Epidemic of COVID-19

## บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 มาตรา 24 กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ทั้งนี้ครูผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพด้วยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งการดำเนินเนื้องานต่าง ๆ จะถูกนำมา ร่วมคิด ร่วมกันทำ ซึ่งก็คือ การทำงานเป็นทีม [2] มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพมีการติดต่อสื่อสารที่เป็น เอกภาพเห็นพ้องต้องกันในภารกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จ ของทีมเป็นสำคัญจึงส่งผลให้สมาชิกทีม มีความเข้าใจ มีความผูกพัน เป็นการช่วยเพิ่มพูนการยอมรับนับถือต่อกัน ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงาน และผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้นการทำงานเป็นทีมมีความจำเป็น ควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือ องค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่าการทำงานบางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่าง ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้อง ทำโดยเร่งด่วน ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนด และบางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้ มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งมีความ สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนด ค่านิยมองค์กรที่ดีไว้ดังนี้ มุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ยึดมั่นในคุณธรรมทำในสิ่งที่ถูกต้อง และสังคมยอมรับ การมีจิตบริการ เพื่อยกระดับมาตรฐานทางด้านธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งมีการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ โดยอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ ไวรัสโควิด-19 ที่สร้างความหวาดผวให้แก่ผู้คนทั่วโลก ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมเท่านั้น แต่ ยังส่งผลอย่างใหญ่หลวงต่อระบบการศึกษาทั่วโลก เมื่อสถานที่ที่เป็นแหล่งอบรมให้ความรู้แก่เด็กนักเรียนอย่าง “โรงเรียน” ต้องปิดทำการลง อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อช่วยสกัดกั้นยับยั้งการแพร่ระบาดของไวรัส การปิดโรงเรียน อย่างกระทันหันด้วยเหตุจำเป็นดังกล่าว ภายในระยะเวลาเพียงชั่วข้ามคืนทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่ทั่วโลก ตกอยู่ใน สภาวะสูญญากาศ [3] กล่าวได้ว่า ท่ามกลางมาตรการล็อกดาวน์ในหลายประเทศ เด็กนักเรียนกว่า 1.725 พันล้านคนทั่วโลกไม่ได้เข้าเรียนตามปกติ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้กลายเป็นความเหนื่อยล้า การทดลองรูปแบบชีวิตที่ ไม่มีปลายทาง ซึ่งสถาบันทางการศึกษาเป็นกลุ่มแรก ๆ ที่ได้รับผลกระทบโดยยังไม่มีทางออกที่ชัดเจน และยังไม่ยืนยัน ว่าเราสามารถปรับหรือฟื้นฟูระบบการศึกษา ให้กลับมาได้เหมือนเดิมได้อย่างไร [4] ขณะเดียวกันแทบทุกประเทศยังมุ่ง สนับสนุนให้คุณครูและผู้สอนใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการสื่อสารกับเด็กนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงช่วย ในการถ่ายทอดบทเรียนหรือบันทึกบทเรียน ขณะที่อีกส่วนหนึ่ง พึ่งพาสื่ออย่างอื่น เช่น โทรทัศน์และวิทยุ แต่อย่างไรก็ตามประเด็นที่สำคัญที่สุดที่ขาดไม่ได้ เมื่อต้องนำระบบการศึกษาทางไกลมาใช้ก็คือ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ เนื่องจากเด็กนักเรียนบางคน มาจากครอบครัวยากจน รายได้น้อย ไม่สามารถเข้าถึงอุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่จะช่วยให้เข้าถึงการ เรียนการสอนนอกโรงเรียนได้ บางรายถึงกับอยู่อาศัยในพื้นที่ที่ไฟฟ้าเข้าไม่ถึง และไร้สัญญาณอินเทอร์เน็ต ดังนั้น บทบาทของภาครัฐถือเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดในฐานะตัวกลาง และผู้ประสานงานที่คอยอำนวยความสะดวก [5] โดย คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้เลื่อนวันเปิดเทอมภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ไปเป็นวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 ทำให้ ประเทศไทยได้มีโอกาสทบทวนบทเรียนจากต่างประเทศเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่

<http://cim.vru.ac.th>

ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีความสอดคล้องกับมาตรการป้องกันการระบาดของโรค กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมให้เด็กนักเรียนได้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในห้วงวิกฤติการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามประสบการณ์การทำงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,310 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ [1] ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาดสถานศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าโดยนำมาประมวลเพื่อสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

2. นำเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) เชิงเนื้อหาได้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการของ Cronbach ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ .97

<http://cim.vru.ac.th>

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบคืนจากโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มาตรวจสอบความถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ในการตอบ มาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

3.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติ โดยนำมาหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ เบสต์ [6]

3.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ระหว่างประสบการณ์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเอฟเทส (F-Test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

#### ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.70 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 33.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 63.90 และมีประสบการณ์การทำงาน 5 - 15 ปี ร้อยละ 31.10

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความร่วมมือและความขัดแย้ง รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ บทบาทที่สมดุล กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความชัดเจนของเป้าหมาย การเปิดเผยและการเผชิญหน้า สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม การตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ดังตาราง

#### ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ระดับการรับรู้		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
1. บทบาทที่สมดุล	4.26	0.49	มาก
2. ความชัดเจนของเป้าหมาย	4.22	0.56	มาก
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	4.21	0.57	มาก
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	4.25	0.61	มาก
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.31	0.58	มาก

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ระดับการรับรู้		
	( $\bar{X}$ )	S.D.	แปลผล
6. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.26	0.53	มาก
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.17	0.61	มาก
8. การตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.19	0.55	มาก
9. การพัฒนาตนเอง	4.17	0.60	มาก
10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม	4.21	0.63	มาก
11. การติดต่อสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.28	0.62	มาก
<b>รวมค่าเฉลี่ย</b>	<b>4.23</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านบทบาทที่สมดุล และด้านความชัดเจนของเป้าหมาย จึงได้ทำการทดสอบรายคู่ต่อไป ดังตาราง

ตารางที่ 2 แหล่งความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
1. ด้านบทบาทที่สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	3.063	3	1.021	4.365	.005*
	ภายในกลุ่ม	68.290	292	.234		
	รวม	71.352	295			
2. ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4.430	3	1.477	4.773	.003*
	ภายในกลุ่ม	90.335	292	.309		
	รวม	94.765	295			
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.969	3	.990	3.086	.028
	ภายในกลุ่ม	93.319	291	.321		
	รวม	96.288	294			
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.351	3	.784	2.069	.104
	ภายในกลุ่ม	110.632	292	.379		
	รวม	112.984	295			
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.600	3	.533	1.547	.203
	ภายในกลุ่ม	100.680	292	.345		
	รวม	102.280	295			

<http://cim.vru.ac.th>

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig.
6. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง	ระหว่างกลุ่ม	1.903	3	.634	2.249	.083
	ภายในกลุ่ม	82.058	291	.282		
	รวม	83.961	294			
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1.539	3	.513	1.379	.249
	ภายในกลุ่ม	108.594	292	.372		
	รวม	110.133	295			
8. การตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.429	3	.476	1.565	.198
	ภายในกลุ่ม	88.848	292	.304		
	รวม	90.277	295			
9. การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.759	3	.586	1.610	.187
	ภายในกลุ่ม	106.376	292	.364		
	รวม	108.135	295			
10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.975	3	.658	1.640	.180
	ภายในกลุ่ม	117.234	292	.401		
	รวม	119.210	295			
11. การติดต่อสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.994	3	.331	.842	.472
	ภายในกลุ่ม	114.951	292	.394		
	รวม	115.945	295			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.740	3	.580	2.340	.074
	ภายในกลุ่ม	71.867	290	.248		
	รวม	73.607	293			

3.1 ด้านบทบาทที่สมดุล พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16 – 24 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ดังตาราง

ตารางที่ 3 ด้านบทบาทที่สมดุล

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		ไม่เกิน 5 ปี	5 – 15 ปี	16 – 24 ปี	25 ปีขึ้นไป
		4.10	4.29	4.39	4.30
ไม่เกิน 5 ปี	4.10	-	.186	.28*	.20
5 – 15 ปี	4.29		-	.10	.01
16 – 24 ปี	4.39			-	.085
25 ปีขึ้นไป	4.30				-

3.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16 – 24 ปี และ 5 – 15 ปี กับ 16 – 24 ปี ดังตาราง

ตารางที่ 4 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการทำงาน			
		ไม่เกิน 5 ปี	5 – 15 ปี	16 – 24 ปี	25 ปีขึ้นไป
		4.10	4.17	4.45	4.26
ไม่เกิน 5 ปี	4.10	-	.07394	.35093*	.15972
5 – 15 ปี	4.17		-	.27699*	.08578
16 – 24 ปี	4.45			-	.19121
25 ปีขึ้นไป	4.26				-

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ [7] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยัง[8] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระ และความเข้มแข็ง ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารไปยังโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีอิสระ ในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการ



<http://cim.vru.ac.th>

ศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความตระหนักถึงการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตามประสบการณ์ในการทำงานของในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานจะมากหรือน้อยก็ตามทุกคนล้วนจะต้องมีการปรับตัว และมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้ เพื่อที่จะได้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน สามารถยอมรับภารกิจหลักของทีม และสามารถอภิปราย ตั้งข้อสังเกตในการทำงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้ทุกคนในทีมมีความรู้สึกผูกพัน และสามัคคีกัน สอดคล้องกับ [9] ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยิ่งสอดคล้องกับ [10] ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอน ดังนี้ ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านบทบาทที่สมดุล มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16 – 24 ปี และด้านความชัดเจนของเป้าหมาย พบว่าประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี กับ 16 – 24 ปี และ 5 – 15 ปี กับ 16 – 24 ปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีทักษะและความชำนาญในการทำงานได้ดี มีการรับรู้ในการทำหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้ประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องจึงมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับ [11] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 ด้านบทบาทที่สมดุล พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประสานงานการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดสรรหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีการจัดสรรหน้าที่ ความรับผิดชอบด้วยความยุติธรรม เพื่อให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจะต้องมีการวางแผน การจัดการ การชักนำ การควบคุม ซึ่งจะประกอบไปด้วย บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ เพื่อจัดสรรทรัพยากรที่มอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

1.2 ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกครูเพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนด ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในเป้าหมาย

<http://cim.vru.ac.th>

การทำงานที่รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนให้ความสนใจในวัตถุประสงค์ของการทำงาน รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องพิจารณาจากทักษะ ความชำนาญรวมถึงถึงประสบการณ์ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ มีการกำหนดขอบเขต อำนาจ หน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมและความรู้ ความสามารถ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี

1.3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูสามารถเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการงานของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูในโรงเรียนได้มีโอกาสพบปะกัน ปรึกษาหารือกัน หรือ อาจมีการจัดประชุมครูเพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างเปิดเผย

1.4 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีบรรยากาศของความเป็นมิตรและไว้วางใจ โดยกล่าวพูดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรบริหารงานด้วยความเป็นกันเอง ด้วยความอบอุ่น และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณะครู เพื่อให้คณะครูในโรงเรียนสามารถปรับทุกข์ กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง

1.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ให้ความสนใจในการประสานความคิด และใช้ข้อขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึง ควรจัดการประชุม ชี้แจงให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานเพื่อความชัดเจนของงาน เปิดโอกาสให้ครูระดม ความคิดและแนวทางในการทำงานร่วมกัน

1.6 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดให้มีการประชุมมีการทบทวน มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ประเมิน และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน เพื่อร่วมกันวางแผนงานกระบวนการทำงาน ส่งผลให้ครูได้รับทราบถึงกระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

1.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำในแต่ละงานอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้ตลอดเวลา ยอมรับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน การเสียสละ และร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.8 ด้านการตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือการนำเสนอผลสรุปเพื่อระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารจึง ควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการสรุปผลการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้ครูได้มีการทบทวน ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานในครั้งต่อไปได้

1.9 ด้านการพัฒนาตนเอง พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การนำเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศต่าง ๆ สำหรับการแสวงหาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ฝึกอบรมให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม เพราะถือว่าบุคคลมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของสมาชิกในทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

1.10 ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับบุคคลหรือกลุ่มงานฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเท่าเทียม ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครู ในโรงเรียนมีน้ำใจต่อ

<http://cim.vru.ac.th>

กัน ทำงานร่วมกันได้โดยไม่เครียด ไม่เบื่อหน่ายและท้อแท้ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของโรงเรียนเป็นประจำ เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียน

1.11 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมหลายรูปแบบ ด้วยความรวดเร็วและถูกต้องควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดทาระบบสารสนเทศ พร้อมเอกสารการประชาสัมพันธ์ เช่น วารสารโรงเรียน ซึ่งมีข่าวสาร งานวิชาการ การเคลื่อนไหวของงานภายในโรงเรียน ข่าวสารงานการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้แก่ครู นักเรียน ชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้ง 2 เขตพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้การทำงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่นอกเหนือจากทำงานเป็นทีมในรูปแบบของการแต่งตั้งคณะกรรมการการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการแตกต่างจากการทำงานเป็นทีมที่ไม่เป็นคณะกรรมการหรือไม่อย่างไร และจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่องานนั้น ๆ

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือของ ดร.ระติกรณ์ นิยมะจันทร์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ศิริรัตน์ ทองมีศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ ดูแล และติดตามแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์มา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอน และให้ความอนุเคราะห์เสมอมา และขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยรัตน์ คำลี ดร.มีนมาส พรานป่า นาวาอากาศโท ดร.สกุลรัตน์ ศรียันต์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ภิญญพันธ์ พจนะลาวัลย์ ที่ได้สละเวลาตรวจ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลปทุมธานีที่กรุณาตอบแบบสอบถามสำหรับทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

และขอกราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ ที่ให้กำเนิดและสั่งสอนให้ลูกเป็นคนดี มีความมุ่งมั่น และอดทนขอบพระคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่มอบความรู้ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทุกท่าน และนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 34 ที่ให้กำลังใจ และคอยอยู่เคียงข้างเสมอมา

## รายการอ้างอิง

- [1] Taro Yamane. *Statistic : and introductory analysis*. New York: Harper and Row. Warren W. Weaver, The process of communication, (New York : Holt. Rinchart and Winston,1960), 1973.
- [2] กันยา มั่นเรืองศรี. (2558). การปฏิรูปการเรียนรู้. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 9 กรกฎาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.vcharkarn.com/vcafe/220320>.
- [3] Naveed Malik. Education in the post-COVID-19 era. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 8 กรกฎาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.col.org/news/col-blog/education-post-covid-19-era>.
- [4] Gwang-Chol Chang and Satoko Yano. How are countries addressing the Covid-19 challenges in education. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 8 กรกฎาคม 2563 ]. เข้าถึงได้จาก: <https://gemreportunesco.wordpress.com/2020/03/24/how-are-countries-addressing-the-covid-19-challenges-in-education-a-snapshot-of-policy-measures/>.
- [5] ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. การเปิดภาคเรียนของสถานศึกษาในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 8 กรกฎาคม 2563 ]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.kruachieve.com>.
- [6] Best, John W. *Research in education*. London: Prentice-Hall, 1981.
- [7] สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล และปริญญา มีสุข. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. [วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]; 2560.
- [8] เปรมฤดี บุญยีน. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฤติศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา]; 2558
- [9] นพวรรณ คงพล้ว. การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]; 2563.
- [10] ทศนีย์ ลูกโม, เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม และสิทธิพร นิยมสมศักดิ์. การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. [วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย]; 2563.
- [11] กมลนิตย์ วิลัยแสง. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา]; 2559.