



ความ

สัมพันธะหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

เอกพันธ์ ตะพัง^{1*} สาโรจน์ เผ่าวงศากุล²

รับบทความ: 3 กันยายน 2568 แก้ไขบทความ: 23 กันยายน 2568 ตอรับบทความ: 30 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจำนวน 20 คน และครูในสถานศึกษาจำนวน 267 คน จำนวน 287 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามพื้นที่จัดการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน และด้านภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

¹⁻² หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* อีเมล: Tapang9257@gmail.com

The Relationship between Teamwork and Professional Learning Communities of Schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

Aekphan Tapang^{1*}
Saroeh Pauwongsakul²

Abstract

The purpose of this research is to 1) study teamwork in schools, 2) professional learning communities in schools, and 3) the relationship between teamwork and professional learning communities in schools under the jurisdiction of the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample were this study consisted of 287 school administrators 20 and teachers 267, selected using stratified random sampling based on educational service areas. The research instrument was a 5- level estimation scale questionnaire. The content validity of 0.67–1.00 and reliability of 0.85. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The level of statistical significance was set at 0.05.

The research results were as follows: 1) Teamwork in Schools under the jurisdiction of the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was found to be at a high level, both overall and in each specific dimension. When ranked by mean scores from highest to lowest, the dimensions were as follows: interpersonal relationships, team goal setting, open communication, shared work values, and creative leadership. 2) Professional learning communities in schools were also at a high level in both overall and individual aspects. The dimensions ranked from highest to lowest were: professional learning and development, collegial support, supportive structure, shared leadership, collaborative teamwork, and shared vision. 3) There was a statistically significant positive correlation at a moderate level between teamwork and professional learning communities in schools under the jurisdiction of the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: Teamwork, Professional Learning Communities, The Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2

¹⁻² Master of Education Program in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

* E-mail: Tapang9257@gmail.com

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 กำหนดให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (participate) การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (collaborate) และการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่และโรงเรียนรวมถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกอีกด้วยเช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชน โดยเมื่อถึงระดับพื้นที่และโรงเรียนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน จะมีบทบาทสูงขึ้น การดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ต้องมีเป้าหมายการพัฒนาคนในองค์กรพร้อม ๆ กันไปด้วยเพราะว่าคนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการทำงานโดยกระบวนการทำงานในองค์กรเมื่อยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง เน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมก็จะทำให้กระบวนการในการทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

การบริหารองค์การทุกองค์การมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงาน เพราะฉะนั้นสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญมากที่สุดในการทำงาน คือเรื่องของการทำงานเป็นทีมเพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะองค์การคือกลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อว่ามีพลังคน ๆ เดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยเหตุผลที่ว่าคนคนเดียวขาดกำลังความสามารถ สติปัญญา เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผล (นันทวัตร ทาหอม, 2564, หน้า 1) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งบุคลากรทุกคนจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเริ่มจากการจัดระบบในการทำงาน ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างมีระบบการลงมือทำงาน การประเมิน และการปรับปรุงพัฒนา ยิ่งในยุคแห่งการแข่งขันซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าต่าง ๆ การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบวิธีการทำงานและการพัฒนาสมรรถภาพของคนไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น “การทำงานเป็นทีม” จึงเป็นกลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาองค์การเพราะเป็นการบูรณาการความรู้ ความสามารถทักษะ และพฤติกรรมของคนที่หลากหลายเข้าไว้ด้วยกัน อนึ่งการที่ทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมมาจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของทุก ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา ชุมชน อำเภอ และจังหวัด เพื่อผลักดันการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ได้ (ดุสิตา เลาหพันธ์ และภักธัญญ์ สมพงษ์ธรรม, 2562) การเปลี่ยนการทำงานเป็นทีมแทนการทำงานแบบเดิมทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและมีประสิทธิผลมากกว่าองค์การแบบเดิม รวมทั้งบริหารงาน

ดีกว่าเรียนรู้ได้เร็วกว่าและเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าอันเป็นคุณสมบัติที่องค์กรทั้งหลายในปัจจุบันต้องการ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) หรือแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนางานองค์กรตามทฤษฎี TQA (Thailand Quality Award) ที่มุ่งเน้นการพัฒนางานองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานด้านภาวะผู้นำ กลยุทธ์ การมุ่งเน้น ลูกค้า การวัด วิเคราะห์และจัดการความรู้ บุคลากร กระบวนการ และผลลัพธ์สำคัญขององค์กรเป็นกรอบการประเมินเพื่อสร้างการเรียนรู้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และนวัตกรรมเป้าหมายคือยกระดับสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน (สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กร นำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครูผู้สอน ที่ได้นำกระบวนการทำงานเป็นทีม และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาปรับใช้ในองค์กร จึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนการทำงานเป็นทีมและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาซึ่งจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางแผนไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กุลชลี จงเจริญ, 2562). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะใช้ศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ทีมร่วมแรงร่วมใจ 3) ภาวะผู้นำร่วม 4) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ 5) ชุมชนกัลยาณมิตร และ 6) โครงสร้างสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเปลี่ยนบรรยากาศของโรงเรียนช่วยให้ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือนักเรียนหรือแม้กระทั่งผู้ปกครองมีความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียน หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเท่าเทียมกันโดยมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก และเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ ครูผู้สอนรวมทั้งสมาชิกในชุมชนจะต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนซึ่งกระบวนการทุกอย่างต้องอาศัยการร่วมมือร่วมพลังกันและความสัมพันธ์ ของบุคลากรในโรงเรียนให้เอื้อต่อการวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันสามารถสังเกต และสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพได้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จึงเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู จากองค์ประกอบที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้นำมาใช้ในองค์กร มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น (ปานหทัย ธรรมรัตน์, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนระบบการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการของการทำงานเป็นทีม จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา SAR ปีการศึกษา 2564 พบว่า การดำเนินการตามกลยุทธ์ดังกล่าวยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรในทีมงานไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองเท่าที่ควร และการมีส่วนร่วมของทุกภาค

ในการบริหารจัดการยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ คือ ดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายและจุดเน้นในการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ พัฒนาครู สู้ครุมีอาชีพ พัฒนาผู้เรียน พัฒนางค์กรสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยดำเนินการตามกรอบนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งที่ผ่านมาในการดำเนินการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่ายังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สาเหตุสำคัญเกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารยังไม่ครอบคลุม เนื่องจากการะงานประจำสูงและขาดแรงจูงใจที่เพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรม และขาดระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงไม่สามารถสะท้อนความก้าวหน้าและปัญหาได้อย่างทัน่วงที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น การทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จะทำให้ได้สารสนเทศในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

อภิชาติ ชุมพล (2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิดกัน มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรมสนับสนุน

ช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจการทำงานสูงสุด

ปีเกอร์สและเมย์เยอร์ (Pigors & Myers, 1981) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานทีมที่มีการประสานงานกันอย่างดี และมีความสอดคล้องต้องกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

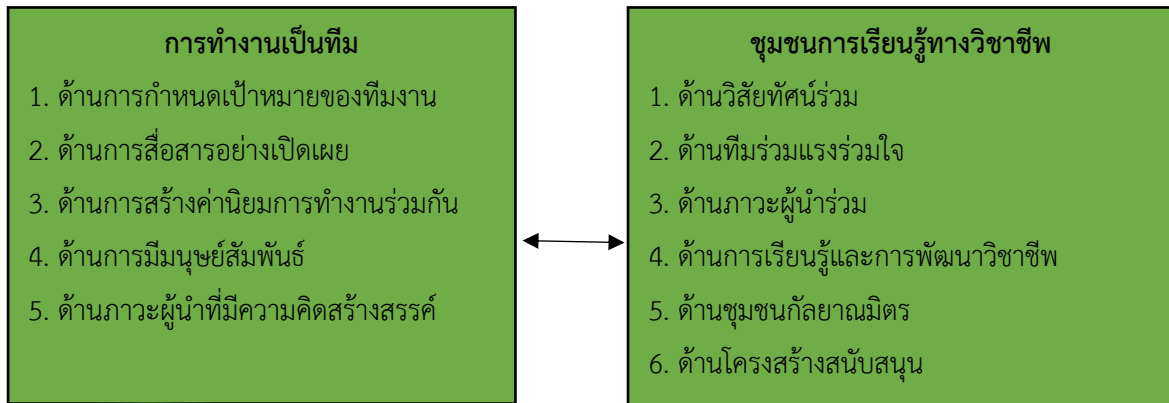
อมตา จงมีสุข (2563) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันชื่อที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด คือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การที่กลุ่มของครูและผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทำการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

แชนโต และ มานาบู (Santo & Manabu, 2016) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า โรงเรียนมีครูเป็นผู้นำในด้านการทดลองวิจัยลงมือปฏิบัติร่วมกัน (learning by doing) เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริม ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในประเทศสหรัฐอเมริกา และปี ค.ศ. 1998 ได้พัฒนาองค์ความรู้มาจนถึงปัจจุบันจนกล่าวได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการแลกเปลี่ยน การวิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผลการปฏิบัติการการทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา จึงสรุปว่า เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของวู้ดค็อค (Woodcock, 1989, p.13) ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, p.170) ฮาร์เวย์ (Harvey, 1998) สุพิชญา ชัยโชติธรรณ (2551) จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) สำนักงาน ก.พ. (2559) ณัฐธิดา วงษ์รอด (2560) อริศขรา อุ่นสิน (2560) สุเมธ แสงนันทนวล (2560) และรัฐนันท์ กุณะ (2564) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ซึ่งมีองค์ประกอบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และด้านโครงสร้างสนับสนุน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ประชากร คือ ผู้บริหาร จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,236 คน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 1,329 คนจากสถานศึกษา จำนวน 101 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครู จำนวน 267 คน ของสถานศึกษา ได้จากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามพื้นที่จัดการศึกษา ประกอบด้วย อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน และ อำเภอห้วยกระเจา

การรวบรวมข้อมูล เครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจรายการ เกี่ยวกับสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และพื้นที่จัดการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมซึ่งมี 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งมี 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทาง Google ฟอรม์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตาม เก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อแจกให้กับ ครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 ชุด โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามและกลับคืน ให้ผู้วิจัยภายใน 7-15 วัน จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ แนวทางการบริหารตามหลักการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใสของสถานศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์สมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดีความหรือสรุปแนวคิดหลัก จากข้อความหรือเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.33) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน และด้านภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ที่	การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร		
		N=287		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	4.30	0.52	มาก
2.	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.24	0.45	มาก
3.	ด้านการสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน	4.20	0.53	มาก
4.	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.30	0.47	มาก
5.	ด้านภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์	4.19	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.33	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.40) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ที่	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร		
		N=287		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.30	0.54	มาก
2.	ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.32	0.48	มาก
3.	ด้านภาวะผู้นำร่วม	4.32	0.47	มาก
4.	ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	4.39	0.44	มาก
5.	ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.37	0.53	มาก
6.	ด้านโครงสร้างสนับสนุน	4.34	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย		4.34	0.40	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r=0.64$) ด้านการสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน ($r=0.54$) ด้านภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ($r=0.51$) และด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ($r=0.36$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($r=0.25$) สรุปความสัมพันธ์รายด้าน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)							
การทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษา	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₁	0.31** (0.000)	0.23** (0.000)	0.27** (0.000)	0.41** (0.000)	0.32** (0.000)	0.20** (0.000)	0.36** (0.000)
X ₂	0.23** (0.000)	0.15** (0.000)	0.22** (0.000)	0.23** (0.000)	0.21** (0.000)	0.17** (0.000)	0.25** (0.000)
X ₃	0.57** (0.000)	0.15* (0.000)	0.56** (0.000)	0.39** (0.000)	0.50** (0.000)	0.41** (0.000)	0.54** (0.000)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)							
การทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษา	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
X ₄	0.63** (0.000)	0.30** (0.000)	0.55** (0.000)	0.55** (0.000)	0.56** (0.000)	0.49** (0.000)	0.64** (0.000)
X ₅	0.49** (0.000)	0.30** (0.000)	0.40** (0.000)	0.42** (0.000)	0.46** (0.000)	0.39** (0.000)	0.51** (0.000)
X	0.68** (0.000)	0.35** (0.000)	0.61** (0.000)	0.61** (0.000)	0.63** (0.000)	0.51** (0.000)	0.70** (0.000)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน และด้านภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันของครู มีการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างกันมีส่วนร่วมในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กรโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้เวลาประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้ามา มีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัฐนันท์ กุณะ (2564) ได้ศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ศึกษา เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหา จัดตั้งทีมงานและวางแผนร่วมแก้ปัญหา เข้าใจเป้าหมายของการดำเนินงานของสถานศึกษาตรงกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติ ระดมความคิด และหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนและขับเคลื่อนความสำเร็จของนักเรียนมีการกำหนดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นำประเด็นปัญหาของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ผู้บริหารและครูมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ วนิดา เชื้อคมตา (2566) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ที่มีครูเป็นผู้นำร่วมกันและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชดาภรณ์ ทวยหุ่ย และกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับพิชิต ขำดี (2561) ได้ศึกษา เรื่องแนวทางการส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตามระดับความสัมพันธ์ที่

อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อาจสะท้อนให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังคงมีข้อจำกัดบางประการ เช่น ความแตกต่างด้านประสบการณ์ เวลาในการทำงานร่วมกัน หรือความเข้าใจในบทบาทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยังไม่สอดคล้องกันอย่างเต็มที่ จึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีมและการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ อริยธรรมา ทศเทียน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ อุมพร สีสุริยา และวานิช ประเสริฐพร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถค้นหาลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง

บรรณานุกรม

- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จันทร์จิรา จิตนาสาร. (2559). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธิดา วงษ์รอด (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สู่คุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดยางงาม (ประชาพัฒนา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 4(2), 1-16.
- พิชิต ขำดี. (2561). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น* ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชดาภรณ์ ทวยหุ่ย และกฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางปฏิบัติสำหรับ ครู. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณภูมิ*, 2(2), 27-33.
- รัฐนันท์ กุณะ. (2564). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน*. บพิธ
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง* ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา เชื้อคมตา. (2566). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง* วิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). รายงานประจำปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ. (2564). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ. สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2560). ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด. ก. พลพิมพ์.

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์. (2551). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 12(1), 212-225.

อริยธาดา ทศเทียน. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

อมตา จงมีสุข (2563). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

อภิชาติ ชุมพล. (2560). การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการทำงานเป็นทีม โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อุมาพร สีสूरียา และวานิช ประเสริฐพร (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 7(2), 323-337.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Parker, G. M. (1990). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality and supportive supervisor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 170-187.
- Pigors, M. (1981). *Personnel administration* (9th ed.). McGraw-Hill. (1996).
- Santo, M. (2016). Learning communities at the crossroads: Toward the best Schools we've ever had. *Phi Delta Kappan*, 86(1), 84-88.
- Woodcock, M. (1989). *Organization development through team building*. Gower.