

## ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

นักสสรัญญา ไชคสงวนทรัพย์<sup>1</sup> ชนมณี ศิลานุกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านรูปแบบทางความคิดตามลำดับ (2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารระหว่างทีม ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ตามลำดับ (3) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารระหว่างทีมอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งการเรียนรู้; การทำงานเป็นทีม; โรงเรียนขนาดเล็ก

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: nunbio1612@gmail.com

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationship Between Organizational Learning and Teamwork of Teachers in Small Schools Under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2

Naphatsarunya Choksa-nguansub<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

### Abstract

This research article aims to examines (1) the level of organizational learning in small schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2; investigates (2) the level of teamwork of teachers in small schools under study; and studies (3) the relationship between organizational learning and teamwork of teachers in small schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 151 teachers in schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.94. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The organizational learning in small schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: personal mastery, team learning, shared vision, systems thinking, and mental models. (2) The teamwork of teachers in small schools under study were at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: communication, collaboration, goal setting, and trust. (3) The learning organization has a positive relationship with the teamwork of teachers in small schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, overall at a moderate level with statistical significance at the .01 level. When considering each aspect, it was found that the learning organization in small schools in the aspect of team learning has a positive relationship with the teamwork of teachers in the aspect of communication at a higher level than other aspects.

**Keywords:** Learning Organization; Teamwork; Small School

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University  
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: nunbio1612@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้าง “องค์การแห่งการเรียนรู้” (learning organization) จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุพันธกิจของโรงเรียน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม (Hoy & Miskel, 2012) โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมักประสบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณ การส่งเสริมให้องค์การมีลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นอย่างยิ่ง

การทำงานเป็นทีม (teamwork) ของครูถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากการทำงานร่วมกันช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ซึ่งสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง (Katzenbach & Smith, 1993) นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การทำให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคี ส่งผลให้องค์การมีความมั่นคงและมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านขนาดโรงเรียนและจำนวนครูที่จำกัด ยิ่งทำให้การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญมากขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทดังกล่าว จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับ

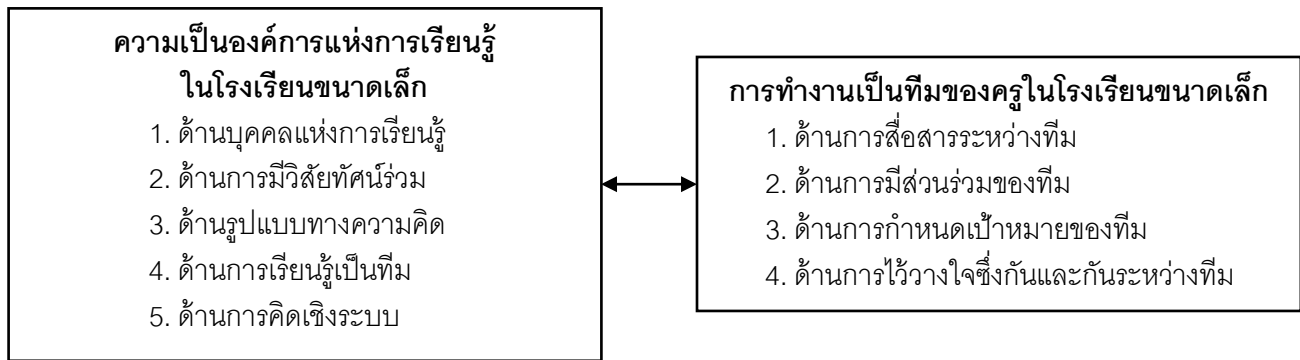
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990), Senge, Kleiner, Roberts, Ross, and Smith (1994) สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (3) ด้านรูปแบบทางความคิด (4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (5) ด้านการคิดเชิงระบบ และได้ข้อมูลจากการทำงานเป็นทีมของครู และงานวิจัยของ ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2563), ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561), เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2562), ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, ลิตทิพร พิชญกุล, และกันต์ฤทัย คลังพหล (2563), รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560), ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565), สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2560), เอมอร บุญพิโย และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560), Donnellon (2006), Romig (1996), Woodcock (2018) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสื่อสารระหว่างทีม (2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม (3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม (4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 40 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 254 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 151 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster

random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) การสุ่มแบบยกกกลุ่ม (cluster random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 (ดูตาราง 1)

#### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $X_1$ )	4.48	0.66	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม ( $X_2$ )	4.46	0.68	มาก
3. ด้านรูปแบบทางความคิด ( $X_3$ )	4.39	0.70	มาก
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $X_4$ )	4.47	0.65	มาก
5. ด้านการคิดเชิงระบบ ( $X_5$ )	4.40	0.68	มาก
รวม ( $X_{total}$ )	4.44	0.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44, SD = 0.64$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.48, SD = 0.66$ ) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $\bar{X} = 4.47, SD = 0.65$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.68$ ) ด้านการคิดเชิงระบบ ( $\bar{X} = 4.40, SD = 0.68$ ) และด้านรูปแบบทางความคิด ( $\bar{X} = 4.39, SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 (ดูตาราง 2)

#### ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการสื่อสารระหว่างทีม ( $Y_1$ )	4.46	0.60	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ( $Y_2$ )	4.43	0.65	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ( $Y_3$ )	4.43	0.63	มาก
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ( $Y_4$ )	4.42	0.62	มาก
รวม ( $Y_{total}$ )	4.44	0.59	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44, SD = 0.59$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารระหว่างทีม ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.60$ ) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ( $\bar{X} = 4.43, SD = 0.65$ ) ด้าน การกำหนดเป้าหมายของทีม ( $\bar{X} = 4.43, SD = 0.63$ ) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ( $\bar{X} = 4.42, SD = 0.62$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (ดูตาราง 3)

### ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก				
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>total</sub>
X <sub>1</sub>	.690**	.588**	.644**	.529**	.656**
X <sub>2</sub>	.707**	.640**	.683**	.562**	.694**
X <sub>3</sub>	.709**	.658**	.689**	.556**	.700**
X <sub>4</sub>	.790**	.708**	.686**	.574**	.738**
X <sub>5</sub>	.745**	.675**	.671**	.581**	.715**
X <sub>total</sub>	.770**	.692**	.714**	.593**	.742**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (X<sub>total</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู (Y<sub>total</sub>) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $r_{xy} = .742^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านการสื่อสารระหว่างทีม (Y<sub>1</sub>) อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .790^{**}$ ) กว่าด้านอื่น ๆ

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ยกกระดับศักยภาพ ของตนเองและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมาย ของโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากร

คิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนและแก้ไขปัญหา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับกรอบความคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งภายในโรงเรียนได้อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 วิทยาด้าน จะพบว่า ด้านรูปแบบทางความคิด (mental models) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านความคิด สามารถจำแนกแยกแยะสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการทบทวนและพิจารณาไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างค่านิยมส่วนตัวให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน และมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (จินตนา ดิดวงพันธ์, 2565; ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2563; นุชรา โพธิ์พัฒนชัย, 2564; สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์, 2567) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ Senge (1990) ที่เชื่อว่า ความคิด ความเชื่อ แบบแผนความคิดอ่านของแต่ละคนย่อมมีข้อบกพร่อง ดังนั้น การแก้ไขข้อบกพร่องรูปแบบทางความคิด (mental models) เพื่อฝึกฝนการแยกแยะความเชื่อกับการปฏิบัติ และเข้าใจมุมมองผู้อื่น ต้องใช้ด้าน Systems Thinking (การคิดเชิงระบบ) มาผสานเพื่อให้เห็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ของสาเหตุทั้งหมด ช่วยให้ลดอคติ ปรับมุมมองให้ตรงกับความจริง และเข้าใจผลกระทบต่อเนื่องจากการกระทำได้ดีขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องผลานวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) เข้ากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) โดยมองภาพรวม (big picture) เชื่อมโยงองค์ประกอบย่อย เช่น การจัดการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และบุคลากรให้สอดคล้องกันเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันระหว่าง Mental Models และ Systems Thinking จะเห็นว่า (1) “การแก้ไขข้อบกพร่องทางความคิด” Mental Models เปรียบเสมือนแผนที่ทางปัญญาที่มาจากประสบการณ์และความเชื่อ ซึ่งมักไม่ครบถ้วน การคิดเชิงระบบช่วยให้เราเห็นความจริงที่ซ่อนอยู่ นอกเหนือจากมุมมองส่วนตัว ทำให้ปรับแก้ไขแบบจำลองเดิมที่ผิดพลาดได้ (2) “การแยกแยะความเชื่อและการปฏิบัติ” Systems Thinking ช่วยตรวจสอบว่าความเชื่อ (mental model) ที่นำไปสู่การปฏิบัติ (action) ส่งผลอย่างไรในระยะยาว ทำให้เห็นว่าพฤติกรรมเราสอดคล้องกับความเชื่อจริงหรือไม่ และ (3) “การเข้าใจมุมมองผู้อื่น” Systems Thinking ช่วยให้เห็นว่า แต่ละคนมี “แผนที่” หรือรูปแบบความคิดที่ต่างกัน การเข้าใจระบบทั้งหมดช่วยให้เข้าใจว่าเหตุใดผู้อื่นจึงคิดหรือทำเช่นนั้น ดังนั้น จากการทำงานร่วมกันระหว่าง Mental Models และ Systems Thinking อาจสรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ (systems thinking) เป็นเสมือนกรอบการทำงานที่ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบทางความคิด (mental models) ให้มีความยืดหยุ่น รอบด้าน และสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้นนั่นเอง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและวิทยาด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสามารถและมีทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารระหว่างทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่างครูเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล ความสามารถของครูในการวางแผนเป้าหมายร่วมกันและกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความพร้อมของครูและบุคลากรในการร่วมมือและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิด และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นทีม ครูมีความเชื่อมั่นและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของทีม การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กนี้มีความพร้อมและเอื้อต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วม และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นวิทยาด้าน จะพบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม (trust) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ครูเชื่อใจว่าเพื่อนร่วมทีมจะซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบ และมีความจริงใจต่อกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก การร่วมมือกันอย่างเต็มที่ (collaboration) และความภักดีต่อองค์กร ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อไม่ให้ส่งผลต่อความ

สัมพันธ์ในโรงเรียน ส่งผลต่อแนวคิดและทัศนคติในการทำงาน และส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขนาดเล็กผ่านความไว้วางใจ (trust) จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างในการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา จริงใจ และสม่ำเสมอ รักษาสัญญา รับฟังโดยไม่ตัดสิน และสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือที่พึ่งพาอาศัยกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด (พลัสซีทีพี [Plusitives], 2566) รวมทั้งควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน สามารถแก้ไขปัญหาที่พบร่วมกัน ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมแรงแก่สมาชิกอยู่เสมอ โดยการมอบรางวัลหรือยกย่องเชิดชูให้เป็นบุคคลตัวอย่างของครูและนักเรียน โดยเน้นย้ำการให้ทุกคนสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และต้องมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่ให้มีการพูดให้ร้าย ใส่ร้าย หรือนินทากัน (ชินภัทร ฉิมทอง และธีระวัฒน์ มอนโรสง, 2567)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนมีการพัฒนาและดำเนินงานตามแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการสนับสนุนการเรียนรู้เป็นทีม ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ เมื่อครูและบุคลากรมีความเข้าใจและยึดถือเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ ความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานจึงเพิ่มสูงขึ้น อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะ

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม เช่น การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเรียนรู้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้งการแก้ไขข้อบกพร่องด้านรูปแบบทางความคิดที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องผสานวิสัยทัศน์ส่วนตัวเข้ากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมองภาพรวมเชื่อมโยงองค์ประกอบย่อย เช่น การจัดการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และบุคลากรให้สอดคล้องกันเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและรักษาบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นการสร้างสามัคคีและความไว้วางใจในทีม เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและโปร่งใส เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการสร้างแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การ โดยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นควบคู่กับการทำงานร่วมกันของครู จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการเรียนรู้เป็นทีม จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาแนวทางการสอน และสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน การดำเนินการเพื่อช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการเรียนรู้ขององค์การและความร่วมมือของครู อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- จินตนา ตีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ฉัตรพงษ์ ชูแสงนิล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชินภัทร ฉิมทอง และธีระวัฒน์ มอนโรตง. (2567). *แนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 2074-2086.
- ถวัลย์ชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2563). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 8(3), 24-44.
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นุชชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2562). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานี (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 554-566.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, วิฑิตพร พิษณุกุล, และกันต์ฤทัย คลังพล. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(1), 13-26.
- พลัสซีทีฟ [Plusitives]. (2566). *Teamwork ที่ดี ต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจ (Trust) กับคนในทีม*. ค้นจาก <https://www.plusitives.com/th/content/5932/teamwork-ที่ดี-ต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจ-trust-กับคนในทีม>
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวภรณ์ วงศ์เพชร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 29-39.
- สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2560). *การพัฒนากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนภัทราวดี หัวหินและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3), 290-301.

เอมอร บุญพิโย และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). การทำงานเป็นที่มาของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น*, 11(4), 265-276.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Donnellon, A. (2006). *Leading teams: Expert solutions to everyday challenges*: Harvard Business School Press.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*.  
Statistics by Jim Publishing.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.).  
McGraw-Hill.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*.  
Massachusetts: Harvard Business School Press.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales,  
and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural  
Development*, 5(2), 152-163.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.

Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork*. Irwin Professional  
Publishing.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.

Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies  
and tools for building a learning organization*. Nicholas Brealey Publishing.

Woodcock, M. (2018). *Team development manual* (2nd ed.). Routledge.