

## การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา

### การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

อรนิตา พิชมมงคล\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 447 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 210 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

#### คำสำคัญ

ความคิดเห็น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครู

#### บทนำ

การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถใน

การจูงใจที่จะประสานความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน เนื่องจากไม่มีบุคคลใดที่ทำงานทุกอย่างประสบความสำเร็จได้เพียงลำพัง ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะหลักของข้าราชการและบุคลากรในด้านที่ 4 นั่นคือ การทำงานเป็นทีม เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเป็นการอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน ดังที่สุนันทา เลาหพันธ์ (2549, หน้า 64) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการสร้างทีมงานขององค์กรต่างๆ ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานขึ้น เนื่องจากต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น และระดมบุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของเดวิด (David อ้างถึงในสุเมธ งามกนก, 2551, หน้า 33-34) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่องการสร้างทีมในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรทุกความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 8 โรงเรียน โดยแต่ละสถานศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการประสานความร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจึงจะต้องมีการบริหารจัดการให้เกิดการทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเกิดการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ สามารถผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพ และพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคงต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ที่ปฏิบัติการสอนในปี การศึกษา 2559 จำนวน 447 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ที่ปฏิบัติการสอนในปี การศึกษา 2559 จำนวน 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยการเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ตามหลักการพัฒนาทีมงานของ Porter และ Lower 5 ด้าน คือ ด้าน การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง ด้านการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียนที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2559 จำนวน 447 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ที่ปฏิบัติการสอนในปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยการเทียบ สัดส่วน ประกอบด้วยครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 เพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 อายุ 30-45 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามการศึกษาความคิดเห็นของครูความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู 5 ด้าน จำนวน 55 ข้อ ได้แก่ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ด้านการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ขึ้นไป หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่า .985 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 210 ฉบับ ทำการเก็บข้อมูลในระหว่าง 23 เมษายน- 4 พฤษภาคม 2560 จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรอายุและประสบการณ์การทำงาน

### ผลการวิจัย

- 1.ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
- 4.ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงานของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (อ้างถึงในอัญชลี โพธิ์ทอง, 2557, หน้า 7-8) กล่าวว่าผู้บริหารทุกคนมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการภายในหน่วยงานของตนและการได้สถานภาพดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้บริหารต้องมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การมีบทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ 2) การมีบทบาทด้านข่าวสาร โดยการพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ นำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไปใช้ในการตัดสินใจ 3) การมีบทบาทด้านการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสรณจิตร์ คุ่มเมือง (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าระดับการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน ประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด พบว่าความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยองที่มีต่อการการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่และสนับสนุนการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของครูอยู่เสมอ มีการส่งเสริมให้ครูเกิดการทำงานร่วมกันโดยนำเอาหลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อีกทั้งมีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเชื่อใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mohrman และคณะ (อ้างถึงใน อัญชลี โพธิ์ทอง, 2557, หน้า

151) กล่าวว่า เกิดเมื่อสมาชิกทำงานกัน รู้จักกัน สนับสนุนผูกพัน และมีความไว้วางใจกันก็ยอมที่จะช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในการทำงานและปัญหาอื่นๆ หรือว่าการให้การสนับสนุนทางสังคมและจิตใจระหว่างกัน โดยเฉพาะเมื่อเขาต้องเผชิญกับปัญหา หรือวิกฤตส่วนตัว เขาก็จะมีเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านกำลังใจและการเข้าใจปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 148) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย พบว่าความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารและโน้มน้าวใจครู ตลอดจนส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน นำไปสู่ยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในการดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบลโลว์ กิลสัน และโอคิออร์น (Ballow, Gilson and Odiorne, 1962) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กร เป็นการแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้ ถ้าพิจารณาในทางการบริหารองค์กรอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่างๆ กลับมา สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 79) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก

1.3 การปรึกษาหารือกัน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พิจารณาข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ เกิดการปรึกษาหารือการทำงาน สภาพปัญหา และอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กิสุขพันธ์ (2538, หน้า

147) กล่าวว่าการศึกษาหรือเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานได้มากที่สุด ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลมาส นเรนทร์ราช (2553, หน้า 91) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร พบว่าบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในด้านการศึกษาหรือกันอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง พบว่าความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างร่วมมือของครูในโรงเรียน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับคณะครู มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูมีการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ ยอมรับปัญหาในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมจะเป็นการโน้มน้าวให้ครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 29) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเลิศ งามฤทธิ์ (2555, หน้า 87) ได้ศึกษาการดำเนินงานการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม พบว่าการดำเนินงานการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ในด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก

1.5 การติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล และตรวจสอบการดำเนินงานเป็นทีม เมื่อพบข้อบกพร่องจะได้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้สถานศึกษามีทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 161-162) กล่าวว่า การส่งเสริมพัฒนาทีมงานโดยการสร้างขวัญและกำลังใจว่า ขวัญที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี

และความสามัคคีในหมู่คณะ ทั้งยังเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิก จูงใจให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการดำเนินงานต่างๆ มีความสุขที่จะทำงานกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 94) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานในปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา และให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย โดยการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถจากศักยภาพที่มีอยู่ ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนทั้งเพศหญิงและเพศชายมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารอย่างเปิดเผยในระหว่างการประชุมและการปฏิบัติงานต่างๆ ก่อให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวคิดและนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเล็ก สมบัติ (2545, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จะเป็นการดึงเอาความสามารถแต่ละคนที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยให้ความสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ไขปัญหา และเตรียมความพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน การบริหารงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมจะมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร และสร้างความไว้วางใจของทีมงาน ทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และเมื่อได้รับความสำเร็จร่วมกัน จะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้การทำงานเป็นทีมแข็งแกร่งยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสรณจิตร์ กุ่มเมือง (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าครูที่มีเพศแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารได้บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจการทำงาน มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่เปิดเผย ก่อให้เกิดความร่วมมือประสานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูที่มีอายุต่างกันมีความความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock, 1989 อ้างถึงใน ชัยกร สิมานทร, 2553, หน้า 31) ได้ให้แนวคิดของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ เห็นพ้องต้องกัน การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติจะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน แจ้งข้อมูลข่าวสารก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสาร ในการประชุมปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการแสดงออกตามความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา กล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูมีทักษะในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องร่วมมือกันแก้ไขโดยการวางแผนและลำดับขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานร่วมกันในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลให้ครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่างร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ เพื่อดำเนินงานของสถานศึกษาให้มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock (อ้างถึงในเทพินทร์ จารุสุกร, 2554, หน้า 26-27) ได้กล่าวเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการจัดลักษณะการทำงาน คือ 1) มีความสมดุลในบทบาท โดยใช้ความสามารถของบุคคลที่มีความแตกต่างในสถานการณ์ที่

เหมาะสม 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย 3) มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน 4) มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกันของสมาชิกในทีม 5) มีความร่วมมือและการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ความขัดแย้งภายในทีม เป็นไปในทางสร้างสรรค์ มากกว่าทำลาย 6) มีวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) มีผู้นำทีมที่เหมาะสม 8) มีการทบทวนบทบาทการทำงานของทีมนำเสนอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที 9) มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการทำงาน 10) มีสัมพันธภาพในระหว่างทีมดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น 11) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 95) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกลุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อ บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีจิตสำนึกที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน รับฟังความคิดเห็นของครู เมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานควรให้คำแนะนำปรึกษาและแก้ไขปัญหาร่วมกัน
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจครูให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นความรู้สึกลักษณะอย่างอิสระ
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน ผู้บริหารควรแจ้งปัญหาต่างๆในการดำเนินงานของโรงเรียนให้ครูทราบทุกคน เพื่อให้ครูมีส่วนในการรับรู้และแก้ไขปัญหาของโรงเรียนร่วมกันทุกฝ่าย
4. ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
5. การติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและตรวจสอบการทำงานเป็น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ควรศึกษาความสำคัญของพัฒนาการการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ต่อการพัฒนาการทำงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน

#### เอกสารอ้างอิง

กมลมาศ นเรนทร์ราช. (2553). บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการการทำงานเป็นของครู

โรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร.

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณะศึกษาศาสตร์. (2549). เอกสารอบรม ผู้วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โครงการพัฒนา

สมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือ

เลื่อนวิทยฐานะเชี่ยวชาญ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอ

คลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. การศึกษา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยกร สิมมาตร. (2553). ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการ

ศึกษากับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ,

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสาร

สาสน์วิเทศเชียงใหม่. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการการทำงานเป็นทีม

ของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลักขณา กำแพงแก้ว. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.

วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

เล็ก สมบัติ. (2545). กลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เลิศ งามฤทธิ. (2555). การดำเนินงานการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2542). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สราญจิตร คุ่มเมือง. (2556). การพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: แอนด์เมดสตีกเกอร์ แอนด์ดีไซน์.
- สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 33-34.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2557). การบริหารงานบุคลากรและการนิเทศงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). การบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการปกครอง, โครงการผลิตตำราและการวิจัยทางการปกครอง.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- Bellows. R., Gilson. T.Q., and Odiorne G.S. (1962). *Executive Skills: Their Dynamics and Development*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.