

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนา
การทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

อำไพ พาโคกหม *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 108 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น บทบาทของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม

บทนำ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 และได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ ซึ่งในมาตรา 9 ข้อ 6 กล่าวไว้ว่า การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรทุกองค์กรมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์กรจะทำงานสำเร็จด้วยดีต้องอาศัยการทำงานร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งนี้ เพราะองค์กร คือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิด และความเชื่อว่า ถ้าพึ่งคนคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่า คนคนเดียวขาดกำลัง ความสามารถ สติปัญญา เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้ลุล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผล หรือแม้แต่ปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคของการแข่งขันแต่ละองค์กรต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพเพื่อให้องค์กรของตนดำรงอยู่ได้ และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวความคิดใหม่ทางการบริหารจัดการเรื่องของการควบคู่กับการเรียนรู้ก็ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์กรควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศ และยกระดับการพัฒนาการด้านความสามารถขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge - based society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงาน หรือมอบอำนาจและกระจายหน้าที่ และรับผิดชอบทุกคนในองค์กร โดยให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันปฏิบัติงาน ในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กร สามารถมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน เพราะสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 มีเป้าหมาย คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแผน นโยบายการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ นั้น บุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนา โดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงาน

งานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ควรต้องเริ่มจากการร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีม จึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา มีการทำงานเป็นทีมในลักษณะในรูปแบบคณะกรรมการทำงานเป็นทีม พอสรุปได้ว่า การทำงานภายใน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา มีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมมือกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงาน ส่งผลให้การทำงาน ความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยนี้ นำเสนอเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 145 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก
2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ศึกษา เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกัน อย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือ ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างเข้มแข็ง และด้านการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปี การศึกษา 2559 จำนวน 145 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้จำนวน 108 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย บุคลากร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70 เพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน จำนวน 48 ข้อ ได้แก่ ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือ ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างเข้มแข็ง และด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น .961 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 108 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 24 – 28 เมษายน 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจควรมานำอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา ให้ความสำคัญและตระหนักในการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารให้คำชมเชยและคำแนะนำหลังทำงานทุกครั้ง ประกาศเกียรติคุณและยกย่องแก่ผู้ที่มีผลงานประสบความสำเร็จอย่างเสมอทำให้ จัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงาน ให้มีมากขึ้น และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง การสร้างความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสนำหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค ยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม โน้มน้าวจิตใจของครูและบุคลากรให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารมีอัธยาศัยดี พุดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกระดับ ใช้การติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อให้ครูและบุคลากรซักถามตรวจสอบ

ข้อสงสัยได้ มีทักษะการสื่อสารในการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเป็นทั้งผู้นำองค์กร เป็นผู้ทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่ม สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาบุคคล เพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ซึ่ง สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 6 – 7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมมีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณศิลป์ คีลาวงษ์(2557, หน้า 53 - 66) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สำนักงานเขตบึงกลุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนเทพศิลา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล มาศ นเรนทร์ราช (2553, หน้า 81 - 88) ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม ให้บุคลากรทำงานตรงกับความสามารถของตนเอง มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน และผู้บริหารให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานส่วนที่ตนเองทำและมีการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักให้การให้การรับด้วยไมตรี ทำให้ทุกคนพอใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ เมฆฉาย (2557, หน้า 185) ศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ ไชยสิทธิ์(2555, หน้า 60)

ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ในด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาท
ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีอัธยาศัย
ดี พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกระดับ มีการติดต่อสื่อสารสองทาง เพื่อให้ครูและบุคลากรซักถาม
ตรวจสอบข้อสงสัยได้ และมีทักษะการสื่อสารในการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการใช้ข้อมูล
ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และตรวจสอบข้อสงสัยที่มีได้
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ดังที่ ชูชัย สมिति
ไกร(อ้างถึงใน ประจวบ แจ้โพธิ์, 2556, หน้า 32) กล่าวว่า เมื่อมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัย
กันในเรื่องต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารกันให้รู้เรื่องและเข้าใจตรงกัน มนุษย์ต้องการทำงานร่วม
กับผู้อื่นและการทำงานร่วมกันนี้ ย่อมมีส่วนประกอบสำคัญ คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ
การฟัง ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอจากการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคล
มาทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงต้องมีความเข้าใจกัน มีการปรับตัวเข้าหาซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สมา
ชิกมีความผูกพันกันในทีม การสื่อสารมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการทำ
งานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นจุดเริ่มต้นของความเข้าใจ การแปลความหมายนำไป
สู่การปฏิบัติหากมีการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความไม่เข้าใจ การแปลความหมายที่
ผิดพลาด ผลที่ได้คือ การปฏิบัติที่ผิดพลาดย่อมตามมาแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี
рінรม (2550, หน้า 181 - 182) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่าง
เปิดเผย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 61-62) ได้
ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ในด้านการสื่อสาร
ระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปรึกษาหารือ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบาทผู้บริหารในการ
พัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารเชื่อว่าการให้การสนับสนุน
ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากร มี
ทัศนคติในการมองปัญหาว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการ และผู้บริหารเต็มใจในการประสานกับ
บุคลากรในองค์กร เพื่อความสำเร็จของงาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญในการทำงาน

เป็นทีมในด้านการปรึกษาหารือกัน โดยการสร้างแรงกระตุ้นต่าง ๆ ในการทำงานโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อประสบผลสำเร็จหรือเกิดปัญหา อุปสรรค ขึ้นทุกคนในองค์กรจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะต้องรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 131) กล่าวว่า เมื่อมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมงานทุกคนควรนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้นๆ มาปรึกษาหารือกัน โดยทำการวิเคราะห์แยกแยะสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการปรึกษาหารือกัน สมาชิกของทีมงานควรเปิดใจและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เป็นอิสระโดยไม่เกรงใจ สงวนท่าที หรือปกป้องศักดิ์ศรีของตน เพราะกลัวถูกผู้อื่นดูถูก ทั้งนี้สมาชิกในทีมงานควรจะมีความรู้สึกว่า ความรู้สึกที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่ใช่เรื่องผิดปกติ ฉะนั้นทีมงานทุกคนควรไว้วางใจเพื่อนร่วมทีมงานและกล้าเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อกัน เพราะจะทำให้การนำประเด็นเหล่านั้นมาพิจารณา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าการนิ่งเฉย สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553, หน้า 131) กล่าวว่า เมื่อมีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีมงานทุกคนควรนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งนั้น ๆ มาปรึกษาหารือกัน โดยทำการวิเคราะห์แยกแยะสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการปรึกษาหารือกันนี้สมาชิกของทีมงานควรเปิดใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 92) ศึกษาความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านการปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมาก และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต ทิพย์ไอสถ (2555, หน้า 54) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ในด้านการปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค มีการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม และผู้บริหารโน้มน้าวจิตใจของครูและบุคลากรให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน ดังที่ อุทัย บุญประเสริฐ (อ้างถึงใน ประจวบ แจ้โพธิ์, 2556, หน้า 49) ได้อธิบายหลักสำคัญของทีมงานแบบ Q.C.C. ดังนี้ หลักสำคัญของกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการแก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพงานประกอบด้วย มีการจัดตั้งกลุ่มแบบร่วมใจด้วยความสมัครใจใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมที่ระดับผู้ปฏิบัติโดยตรงเน้นการไว้ใจกัน เน้นผู้นำกลุ่ม และเน้นการพัฒนาตนเองของสมาชิก มีการการดำเนินงานของกลุ่มใช้วิธีการที่เป็นระบบตามวงจร Deming

Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบระเบียบที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหา และลักษณะของตัวปัญหาการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนทำงาน การติดตามผลงาน และการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสน อันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล และมีการรับรู้ ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์กร หรือหน่วยงาน และมีการให้การสนับสนุนจูงใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม แต่หากการแก้ไขปัญหามิบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็สามารถตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานตามวงจร P-D-C-A ดังกล่าว และปรับปรุงแก้ไขเฉพาะส่วนและดำเนินการต่อไปให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐา บุตรเทียน(2554, หน้า 3) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรตอบทบทวนผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความพยายามช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น ทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วย เพราะมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนของโรงเรียน ผู้บริหารให้คำชมเชยและคำแนะนำหลังทำงานทุกครั้ง และประกาศเกียรติคุณและยกย่องแก่ผู้ที่มีผลงานประสบความสำเร็จอย่างเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงานให้มากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก บุญชูจรัส (2552, หน้า ๖) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จ.เพชรบุรี การพัฒนากรมีปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติ

ฐานการวิจัยข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 ทุกคนไม่ว่าจะเป็นหญิง หรือชาย อยู่กันแบบครอบครัวทำให้มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารมีความคิดไม่แตกต่างกันมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชุนณะวงศ์(2553, หน้า ก)ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การศึกษาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการ พัฒนาการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพปัจจุบันการติดต่อสื่อสาร สามารถติดต่อได้หลายช่องทาง จากสื่อ อินเทอร์เน็ต บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้หลายช่องทาง จากสื่อช่องทางต่าง ๆ (Social network) ทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นของบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรทุกภาคส่วนประสานความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบกลุ่มสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีม จึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์ทำงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 4-5) ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครูและควรเปิดเผยความจริงใจในการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้ครูและบุคลากร

กรเล็งเห็นความสำคัญของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และผู้บริหารควรเน้นการทำงานเป็นทีมและการติดตามการทำงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาคควรได้รับข้อมูลในการทำงานของบุคลากรอย่างถูกต้อง ชัดเจน โดยควรให้หัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ หรือหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ มีการสื่อสารกับลูกน้องด้วยความจริงใจ ถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมาย แล้วรายงานการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารอย่างถูกต้อง

3. ด้านการปรึกษาหารือกัน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะทุกมุมมอง เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน และงานนั้นจะได้ประสบความสำเร็จ

4. ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างเข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาคควรให้บุคลากรมีการ อภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง เพื่อความชัดเจนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถาน ศึกษาควรประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีม
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของ โรงเรียนอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

กมลมาศ นเรนทร์ราช. (2553). *บทบาทบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการเคหะท่าทราย สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

กรกนก บุญชูจรัส. (2552). *ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของการพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จ.เพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

คณิต ทิพย์ไอสถ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*

- ปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ญาณศิลป์ ทิลาวงษ์. (2557). ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเทพลีสตา สังกัด สพม.2 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐชา บุตรเขียน. (2554). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัมมนา สีหมุย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ชุนณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.