

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ.

การศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารในสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านแพ้ว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

นางสาวกมลวรรณ อินผา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 150 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว ใน 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ และด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม และด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ : การสร้างทีมงาน

ความนำ

สถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การแปรปรวนของสภาพอุณหภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติและผลกระทบอื่นๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 หน้า 1) ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเองและการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่ เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 หน้า 303)

ความสำเร็จขององค์การมาจากปัจจัยหลายประการ ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารรวมทั้งรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมจะต้องถูกปรับเปลี่ยนไป เนื่องจากปริมาณขององค์ความรู้ ความซับซ้อนของงานหรือกิจกรรม ตลอดจนสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคต่างๆ ในการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่จึงจำเป็นต้องดำรงอยู่และพัฒนาองค์การให้สามารถต่อสู้แข่งขันกับองค์การอื่นๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็น การบริหารเชิงกลยุทธ์ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เทคนิคการบริหาร เทคนิคหรือปรับระบบขององค์การ เป็นต้น เทคนิคการบริหารจัดการองค์การมีมากมายหลากหลายวิธี แต่โดยสรุปแล้ว การบริหารงานสมัยใหม่ นักบริหารจะต้องใช้เทคนิคพื้นฐานที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ อันได้แก่ การใช้ระบบสารสนเทศบริหารงาน การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เน้นการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานทุกระดับและทุกคน การมุ่ง

พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และประการสุดท้าย คือ การทำงานเป็นทีมเดียวกัน (ปราชญา กล้าผจญ, 2554 หน้า 110)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ การเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และได้แบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งแต่ละระดับล้วนแต่มีความสำคัญ และส่งผลต่อคุณภาพของประชาชนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยระดับประถมศึกษานั้นเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของคนในฐานะพลเมืองดี ตามระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็นและครองชีวิตอย่างสงบสุข รวมถึงทักษะต่อจากระดับปฐมวัย ให้ผู้เรียนค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองตามควรแก่วัย เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อ

พัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง ตามความมุ่งหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งถ้าการจัดการในระดับประถมศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็จะส่งผลให้ประเทศและสังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและบุคลากรในสังคม ต่างก็สามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560 หน้า 79)

การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีปัจจัยอื่นๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งนี้เพราะองค์การประกอบด้วยส่วนต่างๆ ได้แก่ บุคลากรกระบวนการทำงานปัจจัยนำเข้าและสุดท้าย คือ ผลผลิตที่จะต้องมีความมาตรฐาน แต่เมื่อพิจารณาถึงส่วนที่สำคัญและควรจะทำให้ความสนใจเป็นพิเศษก็คือบุคลากรหรือคนที่จะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามกระบวนการที่วางไว้ใน การที่จะพัฒนาองค์การ ผู้บริหารหลายๆ คนได้พยายามที่จะหาวิธีการหากระบวนการที่ดี มาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการนำทักษะและความสามารถของทรัพยากรบุคคลในองค์การมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ถึงแม้ว่าจุดเน้นนี้จะปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่จุดเน้นที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาที่จะมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การมาพร้อม กันกับการพัฒนาองค์การจึงได้นำความรู้ และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมกับเผชิญกับปัญหาต่างๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือ ร่วมใจในการแก้ปัญหาขององค์การ และสนับสนุนให้พนักงานมีศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ถ้าจะกล่าวอย่างสั้น ก็คือ การพัฒนาองค์การเป็นวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การนั้น (จันทน์ ศีลารินทร์, 2550 หน้า 2)

การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การโดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนหรือทีมงาน ดังนั้น จึงพบว่า ทีมงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดนี้สิ่งที่ถูกทำให้เปลี่ยนแปลงคือ “ทีมงาน” ดังนั้นผู้ที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานได้ตามบทบาท

หน้าที่อย่างเหมาะสม มีการทำงานเป็นทีมที่ร่วมแรงร่วมใจซึ่งกันและกัน ก็คือ ผู้บริหารที่เป็นผู้ประสานและสร้างระบบการทำงานเป็นทีมในองค์กร (สุนันทา เลาहनันท์, 2555 หน้า 28) การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากงานบางชนิดไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวต้องอาศัยกำลังคน กำลังความสามารถ และประสบการณ์จากหลายๆ คน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ บางครั้งต้องแก้ปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีเอกภาพของหน่วยงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน (สมชาติ กิจบรรยง และจิรชา ใจเปี่ยม, 2552 หน้า 25) การทำงานเป็นทีมมิใช่เป็นเพียงการที่กลุ่มคนทำงานด้วยกันในเวลาเดียวกัน และในสถานที่เดียวกัน หากหมายถึง การที่บุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในทางด้านประสบการณ์ความรู้ความสามารถแต่มีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกัน คือ มีความมุ่งมั่นพันผูกต่อการทำงานร่วมกันเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้้องค์การเป็นสิ่งที่หนึ่งที่ร่วมเอาบุคลากรมากมาย ต่างวัฒนธรรม ต่างความคิด ถ้าสามารถนำมาผสมผสานกันอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายแล้วย่อมก่อให้เกิดความสร้างสรรค์อันมหาศาลในการผลักดันให้องค์การ หรือทีมงานให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง เทคนิคการทำงานเป็นทีม เป็นเทคนิคที่อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมที่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานต่างร่วมกันทำงานอย่างประสาน เชื่อมโยงทั้งหน่วยงานร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องทั้งหลายที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ให้สามารถดำเนินไปโดยราบรื่นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกัน การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลให้การทำงานสะดวกและง่ายขึ้น เช่น มีการปรับปรุงโดยลดขั้นตอนของการทำงาน มีการสื่อสารที่ถูกต้อง เข้าใจง่ายช่วยการสร้างบรรยากาศการทำงาน มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะและเจตคติซึ่งกันและกัน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2546 หน้า 125)

การทำงานเป็นทีมทำให้สามารถหาทางออกของปัญหา ในระหว่างการทำงานได้หลายวิธี เป็นการพัฒนาสมาชิกทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา (เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2554 หน้า 11) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ประการ คือ หลักและวิธีการทำงานร่วมกัน จิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม การสร้างศักยภาพให้กับทีมงาน การสร้างความผูกพันในทีมงานและการสื่อความหมายและการประสานงาน

มีผลงานวิจัยที่สำคัญๆ (ปองปรัชญ์ บือราแง, 2554 หน้า 1) เกี่ยวกับคุณประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม พบว่า การปฏิบัติงานของกลุ่มจะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคล

เพียงคนเดียว การตัดสินใจและการแก้ปัญหาจะมีประสิทธิภาพมากกว่า (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัย การ, 2556 หน้า 63) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กร ย่อมทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคอันสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทั้งสองอย่าง จะมีความเข้าใจการปฏิบัติงานเป็นทีม

ดังจะเห็นได้ว่า ในการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแนวคิดในการบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง ผู้บริหารที่ดีต้องให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ควรทำงานคนเดียว เพราะความสำเร็จของงานอยู่ที่การทำงานเป็นทีม งานบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ต้องใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ สร้างความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งทางด้านวิชาการและความเชื่อถือ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษาและทดลองใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อหากลยุทธ์ที่ดีที่สุดที่จะทำให้ผู้ร่วมงานผู้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง และเป็นทีมงานที่มีกลไกในการทำงาน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2551 หน้า 4) และในปัจจุบันการทำงานเป็นทีม การยกย่อง ยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่สำคัญ ควรยึดถือและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารจะต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำวิจัย “เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” ว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร รวมถึงสะท้อนความความคิดเห็นของครูต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 150 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศ และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกการสร้างทีมงานของผู้บริหารเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
3. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
4. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน รองลงมาคือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ และด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ และด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มผู้บริหารสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ อาศัยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย มีการกระจายอำนาจ เทคนิคการทำงานเป็นทีมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การที่ให้ประโยชน์คุ้มค่ามากในปัจจุบัน ได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ สร้างความเข้าใจและสามารถนำรูปแบบขั้นตอนมาบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบขององค์การที่มีโครงสร้างและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป้าหมายภารกิจที่ชัดเจน มีลักษณะเดียวกับทีมงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เป็นภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่มที่จะต้องจัดการให้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นคนและวัตถุประสานกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับจำนงค์ ศิลารินทร์ (2550 หน้า 93) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สภาพการสร้างทีมงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์และด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย มีระหันนอก (2553 หน้า 97) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารมีทัศนะต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์และด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในด้านเพศ โดยภาพรวมและรายข้อพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ไม่แตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันครูชายและครูหญิงได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารเท่าเทียมกันในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การได้แสดงออกทางความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การใช้ความร่วมมือในการจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และการได้รับการสนับสนุนในการวางแผนกระบวนการทำงาน ทำให้ครูได้มีโอกาสในการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545 หน้า 55 อ้างถึงใน จำนงค์ สิตารินทร์ 2550 หน้า 94) ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเห็นว่า การทำงานเป็นทีมทำให้บรรลุเป้าหมายบุคลากรควรมีเป้าหมายในการทำงานที่สอดคล้องกัน เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิระชัย ทองภู (2553, หน้า 95) ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก

ตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมในการทำงานเท่าๆ กัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานคล้ายกันจึงทำให้เกิดทักษะอันพึงประสงค์ในการทำงานที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรัตติกาล ผูกเกสร (2550 หน้า 94) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1 เนื่องจากในการทำงานของกรมปศุสัตว์ เขต 1 บุคคลที่เข้ามาทำงานร่วมกันจะยึดงานเป็นหลัก ทุกคนจะช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จึงไม่ได้ยึดว่าบุคคลที่ทำงานร่วมกันนั้นจะมีเพศเป็นอย่างไร ทุกคนสามารถร่วมกันทำงานได้ โดยไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์การทำงานซึ่งแบ่งเป็น ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะการสร้างทีมงานที่คล้ายๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิระชัย ทองภู (2553, หน้า 88) ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป พบว่า มีสภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำนงค์ ศิลารินทร์ (2550, หน้า 105) ที่กล่าวว่า ครูผู้สอนส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่มีกรอบ การสร้างทีมงานเป็นลักษณะเดียวกัน จึงทำให้ปัญหาการสร้างทีมงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างทีมงานของตนเองในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นที่ต้องการของครู เพื่อการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุดกับสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอื่น เช่น ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูรัส.(2552).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่
ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กานต์ณลิน คงศักดิ์.(2554).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและ
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานไปรษณีย์ สังกัด ไปรษณีย์เขต 7.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครปฐม.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ.(2556).ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การศึกษาเฉพาะบุคคล.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คมกฤษ จันท์โอภาส.(2553).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จ่านงค์ ศิลารินทร์.(2550).สภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม.(2552).การพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา ระดับ
มัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณูปบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยยนต์ เพาพาน.(2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
- เตือนใจ โพธิ์ทอง.(2551).การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์
- ปองปรัชญ์ บือราแง.(2554).การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ.
การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ลลิตา ศรีสัมพันธ์.(2553).ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มี
ประสิทธิภาพ กรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์.
รายงานวิจัย. วิทยาลัยราชพฤกษ์.

วิชัย มีระหัน.(2553).การศึกษาทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

วีระชัย ทองภู.(2553).สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัด
กรุงเทพมหานคร. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร

ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก.(2550).พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมโภชน์ สุวรรณโสภณ.(2553).สภาพและปัญหาการสร้างทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุรัตติกาต ผูกเกสร.(2550).ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงาน
เป็นทีมของกรมปศุสัตว์ เขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.