

**ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 47  
สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัด กรุงเทพมหานคร**

นางสุนันทา พิไลกุล

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 200 คน จากจำนวนครูในโรงเรียนทั้งหมด 8 โรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 ฉบับ โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60–1.00 และค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าเท่ากับ 0.99 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hot Comparison)

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำในการทำงาน
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำในการทำงาน มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

## ความนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาสิ่งแวดล้อมตลอดจนผลจากสภาพเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมให้ต้องมีการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อดำรงตนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เป็นกลไกสำคัญในการโน้มนำประเทศไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้วางกรอบและยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) ที่กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ 3 ประเด็นคือ การพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล สร้างสังคมคุณธรรมภูมิปัญญา และการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคม เพื่อให้การจัดการศึกษาครอบคลุมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกๆ ด้าน ตลอดจนนโยบายรัฐบาล ในส่วนของการศึกษา คือ นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตมุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ทั้งในเรื่องโครงสร้างและการบริหารจัดการ การปรับปรุงกฎหมาย ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา การพัฒนาครู ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ., 2553, หน้า 1) ดังนั้น สมรรถนะของครู จึงสำคัญที่จะทำให้ระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพ (สุวรรณ เศษานนท์, 2548, หน้า 23) ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้

ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนบุคลิกที่เป็นคุณสมบัติที่การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลให้ได้ผลงานระดับสูงสุด และเป็นตัวกำหนดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน การแสดงภาวะผู้นำในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนถึงพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการทำงานเป็นทีมสามารถมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสามารถในการร่วมมือกันในการแสดงความคิดเห็น อภิปราย วางแผนการดำเนินงาน และปฏิบัติงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัวในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม โดยการพัฒนาศักยภาพของตนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มุ่งหวังในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ทำภาวะผู้นำในการทำงาน ความสามารถในการวางตัว เป็นสมาชิกในทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม มีความจริงใจต่อสมาชิกในทีม ให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ พัฒนาตนเองด้านร่างกาย อารมณ์ และสติปัญญา และให้ความสำคัญกับทุกคนในโรงเรียนแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจด้วย รางวัลตอบแทนงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สมาชิกในทีมเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับคursสภาที่ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ข้อ 10 ระบุไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สำคัญด้านหนึ่ง คือ การร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ โดยการตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น (สำนักงานเลขาธิการคุรสภา., 2548, หน้า 16-18)

ปัจจุบันที่การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรต่างๆ มีอย่างแพร่หลายเพราะจะทำให้ครูรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตน สามารถพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติตนจนเกิดผลสำเร็จแก่ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ., 2549, หน้า 2) การกำหนดสมรรถนะครูทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสาขา (Function Competency) จึงมีความสำคัญ เนื่องจากสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักของครูที่สำคัญด้านหนึ่งคือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับครู ซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารรายงานการ

วิจัย พบว่า การดำเนินงานภายในองค์กรถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็อาจทำให้ห้องค์การนั้นขาดความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นที่จะต้องมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม เพราะนอกจากความคุ้นเคยในระบบงานแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี จนละเลยบุคลากรภายในองค์กร ผนวกกับบุคลากรมีนิยมนิยมแบบปัจเจกชนนิยมที่ให้ความสำคัญกับตนเองและความเป็นส่วนตัว ทำให้ไม่ได้พัฒนาทักษะการอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน การพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานและการทำงานเป็นทีม เพราะไม่มีงานใดที่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนๆ เดียวได้ จำเป็นต้องพึ่งพาคนหรือทีมงานที่เกี่ยวข้อง (นพภัสสร โกสินทรจิตต์., 2548, หน้า 1) การบริหารงานขององค์กรที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน คือ การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ศรีศักดิ์ ศูนย์โสทร., 2550, หน้า 2) เนื่องจากการทำงานเป็นทีม มักจะทำออกได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูง พลังในการทำงานร่วมกันเกิดจากการรวมทักษะที่มีความแตกต่างกันจากหลากหลายประสบการณ์และแรงจูงใจของสมาชิกในทีมทำให้ทีมสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ที่มีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากขึ้นกว่ากลุ่มคนที่มีทักษะและความสามารถสูงแต่ต่างคนต่างทำงาน (ไพโรจน์ บาลัน., 2551, หน้า 3)

กรุงเทพมหานคร มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการเต็มศักยภาพจึงกำหนดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครขึ้น (กระทรวงมหาดไทย., 2552, หน้า 28) สำหรับนักศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของกรุงเทพมหานครดำเนินการจัดทำสมรรถนะครูกรุงเทพมหานคร ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักที่สำคัญด้านหนึ่งของครูกรุงเทพมหานคร คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่กรุงเทพมหานครกำหนด (สำนักการศึกษา., 2550, หน้า 3) และกำหนดให้การพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหลักในแผนการปฏิบัติราชการ 4 ปี (2552–2555) ของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนกรุงเทพมหานครที่พึงประสงค์ 7 ประการ ได้แก่ 1) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2) คิดได้ แก้ปัญหาเป็น 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) มีภาวะผู้นำและทำงานเป็นทีม 5) เข้าใจและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร 6) มีความสามารถด้านเทคโนโลยี 7) พึ่งพาตนเองได้ในการเรียนรู้และการทำงาน (สำนักการศึกษา., 2552, หน้า 7 – 8) จากแนวคิด

สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ดังนั้นเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 47 สังกัดสำนักงานเขต สวนหลวงให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การปรับตัวในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำ ในการทำงานและ 4) แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 200 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 132 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวในการทำงาน ภาวะผู้นำในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of congruence (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ สถานภาพส่วนบุคคล และเนื้อหาที่จะทำวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance
6. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำวิจัย นำมาจัดกลุ่มของคำตอบแล้วเสนอผลวิเคราะห์เป็นข้อมูลเชิงบรรยายการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการปรับตัวในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำในการทำงาน
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำในการทำงาน มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัด

กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวเข้าหากัน มีภาวะผู้นำในการทำงาน อีกทั้งยังมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติงาน สามารถประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ William W.Reeder (1998 อ้างอิงถึงใน เสาวนีย์ เดือนเด่น, 2557) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้ 1) การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่ง สอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตัวเอง 2) มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตัวเอง 3) เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ปกป้องและรักษาเป้าหมายของตัวเอง 4) ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมาจาก

ประสบการณ์ที่ฝึกปฎิบัติธรรมดา 5) บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบ ที่ตนคาดหวังว่าจะต้อง  
ประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย 6) การ  
บีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น 7) การ  
มองแต่ตัวเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น 8) นิสัยและ  
ประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้นๆ 9)  
โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่  
เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ  
กระทำเช่นนั้น 10) ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่คนเห็นว่า  
สามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น 11) การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะ  
เริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี

ด้านที่ 2 ด้านการปรับตัวในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้  
อาจจะเนื่องมาจาก ครูสามารถทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนได้ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ ใน  
กระบวนการสอนและการทำงาน สามารถปรับปรุงแก้ไขงานที่ผิดพลาดด้วยความเต็มใจ ทำงานที่ได้  
มอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ทำอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตามกฎ  
ข้อบังคับของโรงเรียนได้ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ แทนดี (2549, หน้า 87-91)  
กล่าวว่า ครูมีการปรับตัวในการทำงานได้โดย สามารถปรับใช้นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการ  
สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลและทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน  
การสร้างสื่อการสอนเพื่อพัฒนานักเรียน มีการเตรียมการสอนอย่างเป็นขั้นตอน ค้นคว้าข้อมูลเพื่อ  
นำมาใช้ในการเตรียมการสอน และทบทวนผลการสอนที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงการสอน นอกจากนี้ยังมี  
ความสุขกับการริเริ่มงานใหม่ๆ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ภูมิใจในงาน มั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์  
ต่างๆ และการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการศึกษาข้อมูลใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของ  
โรงเรียนและให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานชุมชน

ด้านที่ 3 ด้านภาวะผู้นำในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพอใจอยู่ในระดับมาก  
ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นำตนเองไปเป็น  
สมาชิกของทีมและปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้ร่วมทีมตามความเหมาะสม จัดการกับความขัดแย้งและส่งเสริม  
ให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ร่วมรับผิดชอบต่อ  
ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานตามความถนัด  
และความสามารถ ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมใช้ความรู้ความสามารถตามความเหมาะสมกับงาน  
สอดคล้องกับสุชาติ ชุ่มชื่น (2553) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูมี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก



ด้านที่ 4 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครูมีการกระตุ้นสมาชิกในทีมให้เกิดความคิดใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการดำเนินงานของทีม มอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะของงาน ส่งเสริมสมาชิกในทีมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมสมาชิก ในทีมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ นำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จันทบุรี ปรากฏผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 17 จันทบุรีตราดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ตรี สุวรรณ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญ ในการอภิปรายดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนเครือข่าย ที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำ ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ครูเพศชาย และครูเพศหญิง มีโอกาสในการ ทำงานที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการทำงานที่ต่างกัน อีกทั้งยังมีภาวะผู้นำที่ต่างกัน ด้วย สอดคล้องกับ ชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมของพนักงานบริษัทคอลลิตีเฮาส์จำกัดมหาชน ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลส่งผล ต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการศึกษาของ แคลสเนอร์ ; และ อุลล์แมน (ศักดิ์ชัย นิริญทวิ, 2532, หน้า 59, อ้างอิงจาก Krasner & Ullman, 1974, หน้า 33) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมต่างๆ แตกต่างกันไป ในด้านการปฏิบัติงาน ความแตกต่างระหว่างเพศเป็นตัวแปรที่ส่งผล ต่อพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะตั้งแต่เกิด ผู้หญิงกับผู้ชายต่างก็มีโลกทางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้ บทบาท ความคาดหวังทางสังคม ค่านิยม เป็นต้น สอดคล้องกับ มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, บทคัดย่อ) เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็น

ทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเครือข่าย ที่ 47 สำนักงานเขตสวนหลวง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมี มิวิสัยทัศน์ มีมุมมองและทักษะ กระบวนการในการแก้ปัญหาต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา สุวรรณแสง (2536, หน้า 81-82) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงย่อมมีความสามารถในการทำงานมากกว่า เมตต์ เมตต์ การุณจิต (2547, หน้า 173-174) สอดคล้องกับ สิรินาถ จันทรคณา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ยุวดี ยางสวย (2550, หน้า 85) ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารการจัดการในห้องเรียนของครูอาชีวศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี 5 ด้าน คือ การมีภาวะผู้นำ การบริหารจัดการในห้องเรียน การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานประโยชน์ และการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ จากการศึกษาพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ครูควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 ครูควรมีการใช้ความรู้ความสามารถกับงานที่ทำอย่างเต็มที่

1.3 ครูควรรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

1.4 ส่งเสริมสมาชิกในทีมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของครู ที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านอื่น

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ของ

โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

## เอกสารอ้างอิง

- ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม* กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประไพศรี ลิปะหะกร, ชูศักดิ์ เอกเพชร และบรรจง เจริญสุข. (ม.ป.ป.). *ภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มนัสวี วัชรวิศิษฐ์, เวชนี กริทอง, และพาสนา จุรัตน์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุขุมล หวังวณิชพันธ์, วารินิ วีระสินธุ์ และเกษมชัย บุญเพ็ญ. *ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวทางสังคมของนักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต (5 ปี)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2554). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.