

การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียม
อุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

นางสาวผ่องอำไพ สระเพชร*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหาร
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัด
สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนนวมินท
ราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random
Sampling) ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการบริหารการทำงานเป็น
ทีมของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ
จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.25-0.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า
ที (t-test) แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent groups) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One way Analysis of Variance) โดยมีการทดสอบความแตกต่างกันรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้
(Scheffe's post hoc comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

- การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียม
อุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียม
อุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การ
ทำงานของครู ดังนี้

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2.1 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประสานงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

การบริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม, การบริหารการทำงานเป็นทีม

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารองค์การทุกองค์การ มุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้นเป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดีต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะองค์การคือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อว่าลำพังคนคนเดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ด้วยเหตุผลที่ว่าคนคนเดียวขาดกำลังความสามารถ สติปัญญา เวลาและศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผลหรือ แม้แต่ปัจจุบันนี้ เป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคของการแข่งขันแต่ละองค์การต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพเพื่อให้องค์การของตนดำรงอยู่ได้และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวความคิดใหม่ทางการบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ก็ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์การ ควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

ประสบการณ์ ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศ และยกระดับการพัฒนาการด้านความสามารถขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledgebased society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงาน หรือมอบอำนาจ และกระจายหน้าที่ และรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร โดยให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กรสามารถมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน เพราะสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ประจวบ แจ้โพธิ์, 2556, หน้า 272)

การทำงานเป็นทีมนับว่ามีคุณค่าต่อองค์กรในหลายประเด็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเกิดจากการประสานสัมพันธ์ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลหลายฝ่าย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนการรับรู้ในการเป็นสมาชิกของทีม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ พัฒนา และยกระดับผลงานขององค์กร การสร้างสรรค์ผลงานที่ตอบสนองต่อผู้รับบริการ การคิดค้นนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์กรตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างไรก็ตามอาจต้องคำนึงอยู่บ้างว่าการทำงานเป็นทีม นั้นผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารจัดการอย่างสูงในการประสานความแตกต่างหรือหากทีมมีขนาดใหญ่อาจเกิดภาวะหลีกเลี่ยงไม่ร่วมมือกันทำงานอันเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความล้มเหลวของทีมและองค์กรได้เช่นกัน (ภิญโญ มนุสิลป์, 2551, หน้า 4) ดังคำกล่าวที่ว่า การทำงานเป็นทีม คือ หัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะ “งานที่ว่ายากก็สามารถสำเร็จได้ง่ายๆ ด้วยความสามัคคี” สำหรับขั้นตอนการสร้างความสามัคคีเริ่มจากสมาชิกในทีมทุกคนต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างไม่มีอคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยคิดว่า “เราต้องช่วยเหลือคนอื่นก่อน แล้วคนอื่นก็จะมาช่วยเรา” (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2552, หน้า 6)

ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระฉับกระเฉงในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักการ องค์กรประกอบ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553, หน้า 11)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ถ้าสถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการการทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การบริหารในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละลักษณะอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาบริหารการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารการทำงานเป็นทีมได้อย่างเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้พัฒนา ปรับปรุงระบบการบริหารงานที่จะทำ ให้สมาชิกในองค์กรมีการร่วมมือร่วมใจทำงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีกรอบการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 160 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 113 คน ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (อ้างอิงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และตอนที่ 2 เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 50 ข้อ เมื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าดัชนีอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.25-0.82 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent groups) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) โดยมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำงานวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัย และแปลความหมายตามลำดับดังนี้

ผลการศึกษาการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. การติดต่อสื่อสาร	113	3.78	.520	มาก
2. การร่วมมือ	113	3.73	.561	มาก
3. การประสานงาน	113	3.83	.554	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	113	3.69	.556	มาก
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	113	3.71	.572	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	113	3.75	.506	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางปะอิน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การติดต่อสื่อสาร	3.59	.64	3.85	.52	-2.432	.017*
2. การร่วมมือ	3.63	.50	3.76	.58	-1.137	.258
3. การประสานงาน	3.77	.51	3.85	.57	-.681	.497
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	3.61	.59	3.72	.54	-.943	.348
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.63	.56	3.74	.58	-.942	.348
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	.48	3.78	.51	-1.316	.191

*p < .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ต่างกันในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการ ติดต่อดสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การติดต่อดสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.218	3	.073	.263	.852
	ภายในกลุ่ม	30.045	109	.276		
	รวม	30.263	112			
2. การร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.200	3	.067	.207	.891
	ภายในกลุ่ม	35.100	109	.322		
	รวม	35.300	112			
3. การประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	.063	3	.021	.067	.977
	ภายในกลุ่ม	34.352	109	.315		
	รวม	34.416	112			
4. การมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.148	3	.049	.156	.926
	ภายในกลุ่ม	34.482	109	.316		
	รวม	34.630	112			
5. การปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.571	3	.190	.575	.633
	ภายในกลุ่ม	36.084	109	.331		
	รวม	36.655	112			

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.071	3	.024	.091	.965
	ภายในกลุ่ม	28.569	109	.262		
	รวม	28.640	112			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.007	2	.504	1.894	.155
	ภายในกลุ่ม	29.256	110	.266		
	รวม	30.263	112			
2. การร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	1.183	2	.592	1.908	.153
	ภายในกลุ่ม	34.117	110	.310		
	รวม	35.300	112			
3. การประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.073	2	1.037	3.526	.033*
	ภายในกลุ่ม	32.342	110	.294		
	รวม	34.416	112			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.382	2	.691	2.287	.106
	ภายในกลุ่ม	33.248	110	.302		
	รวม	34.630	112			

5. การปรับปรุงอย่าง

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.965	2	1.482	4.840	.010*
	ภายในกลุ่ม	33.690	110	.306		
	รวม	36.655	112			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.434	2	.717	2.900	.059
	ภายในกลุ่ม	27.206	110	.247		
	รวม	28.640	112			

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประสานงานและด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบัว จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันต่อด้านการประสานงาน

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.82	3.97	3.63
ต่ำกว่า 5 ปี	3.82	-	-.158	.187
5 - 10 ปี	3.97		-	.344*
11 ปีขึ้นไป	3.63			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นของครูที่มี

ประสบการณ์การทำงานต่างกันในการประสานงาน พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และต่ำกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประสบการณ์ทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.83	3.79	3.44
ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	.036	.384*
5 - 10 ปี	3.79		-	.347*
11 ปีขึ้นไป	3.44			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ตามความคิดเห็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป และ 5 - 10 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

2. การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า

2.1 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.3 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประสานงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านการประสานงานมากที่สุด รองลงมา การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรให้มี การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการบริหารงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระฉับกระฉวย ทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักการ องค์ประกอบ และการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน

โรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้การที่จะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งรูมิก (Romig) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทางเกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2. การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะในการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมผู้บริหารเห็นความสำคัญในการทำงานเป็นทีม มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี รวดเร็ว ทำให้ครูเกิดความร่วมมือกันเมื่อเกิดปัญหาที่ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ปัญหาทางนั้นประสบความสำเร็จได้ง่าย ส่งผลให้การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ มนสิการณ์ อรุณภักดิ์ (2555) เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอหาดุพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า

2.1 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีการตัดสินใจ สั่งการ โดยผ่านหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน แต่ในบางครั้งอาจมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาด ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสื่อสารแตกต่างกันตามเพศ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ

เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ มีลักษณะการทำงานเป็นทีมหรือมีการทำงานร่วมกันทุกฝ่ายงาน และในการทำงานเป็นลักษณะเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในการวางแผนการทำงาน เพื่อลู่ทางตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ไม่ใช่คนใดคนหนึ่ง ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะอายุมากน้อยอย่างไร จึงทำให้ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของของนภสร เจริญโพธิ์และคณะ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า อายุต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางป่อ จังหวัดสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประสานงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะระบบการทำงานของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งภายในองค์กรมีบุคลากรหลายตำแหน่ง และภายในกลุ่มงานก็มีบุคลากรหลายตำแหน่งที่ทำงานร่วมกัน ในบางครั้งอาจจะมีการประสานงานที่ผิดพลาด ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงถึงสถานะตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ความเชี่ยวชาญในการทำงานแตกต่างกันด้วย ส่งผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประสานงานและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของนภสร เจริญโพธิ์และคณะ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ

1. ควรส่งเสริมด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงเพศและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบผลสำเร็จ

2. สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน เพื่อเป็นการสร้างความไว้วางใจกันซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนารูปแบบและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

เอกสารอ้างอิง

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. 2552. การพัฒนา 10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคยอดหัวหน้างาน.

กรุงเทพฯ: ไรต์ซี อินโฟลิสทรีบีวเคอร์.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. 2553. การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

นภสร เจริญโพธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

บุญชม ศรีสะอาด. 2556. การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประจวบ แจ้โพธิ์. 2556. ความคิดเห็นของครูต้อบตบทาผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็น

ทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภิญโญ มนูญศิลป์. 2551. การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมี

ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มนสิการ์ณ อรุณภีพัฒน์. 2555. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ของโรงเรียนในอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.