ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา

นางสาวปนัดดา โพธิ์อ่อน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดาโดยจำแนกตามสถานภาพครู ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนจิตรลดา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางCohenโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified random sampling)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1.ครูโรงเรียนจิตรลดามีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคั ญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นทั้งภาพรวมและรายด้านมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

คำสำคัญ : ความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษา บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมครู

บทนำ

ในการบริหารองค์การนั้นทุกองค์การต่างก็มุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานก็คือการทำงานเป็นทีม (ประจวบ แจ้โพธิ์) เพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดีต้องอาศัย ความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลายๆฝ่ายเพราะองค์การคือกลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อที่ว่าลำพังคนเดียว จะไม่สามารถดำเนินกิจกรรมใดๆเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐาน อันดีเยี่ยมได้ ดังนั้นบุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผลในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge-based society) ที่มี

ความซับซ้อนและหลากหลายผู้บริหารจะต้ องรู้จักการแบ่งงาน การมอบอำนาจ การกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่คนในองค์การ โดยให้ทุกคนในองค์การช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายเนื่องจากทุกฝ่ายในองค์การต่างก็มีบทบาทต่อการปฏิบัติงานเพราะบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจทำให้การทำงานต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำการหล่อหลอม และเป็นต้นแบบของการพัฒนา ดังนั้ น การทำงานเป็นทีม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งและในโลกอนาคตที่ จะมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น อย่างรุนแร ง การบริหา รงานแบบเก่งคนเดียวย่อมสิ้นสุดลง การบริหารที่จะนำพาองค์กรให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จได้ก็คือการทำงานเป็นทีมและต้องเป็นทีมที่เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้นเพื่อจะให้เกิดการพัฒนาที่ก้าวหน้าและบรรลุให้ถึงเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องทำความเข้ าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับหลักในการบริหารทีมงานให้ละเอียดลึกซึ้งเพราะนอกจากจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารทีมงานให้เหมาะสมแล้ว หากเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันผู้บริหารยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาให้เป็นไปอย่างเหมาะสมได้ด้วย

การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ จะประสบผลสำเร็จ ต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำ เร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในการทำงานเป็นทีมมักมีอุปสรรค เช่น การพูดคุยและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีมรวมทั้งบทบาทของแต่ละคนที่มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานและหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหาทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพล าดที่ผ่านมาและใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อๆไป นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก หรือเมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ไม่ได้มีการประชุ มหารือเพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริงทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาทหรือปฏิบัติตนตามที่ตกลงกันไว้หรือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน การปรึกษาหารือ มักจะสวนทางกันและยังมีปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม เช่น การประสานงานยังไม่ดีเท่าที่ควรเพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อยบุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการ

ทำงานส่วนรวมจึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ รวมถึงการสื่อสารในการทำงาน ความไว้วางใจ และ ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ในการทำงานยังมีน้อย ส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครู ที่มีต่อบทบาทผู้บริหาร ในการพัฒนาการทำง านเป็นทีมของครู โรงเรียนจิตรลดา ซึ่งคาดว่าจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการช่วยให้การทำงานเป็นระบบที่ดีขึ้น มีการแบ่งงานออกไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้ งานบรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการและให้มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีระหว่างสมาชิกในทีมงาน ทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมกันสร้างผลงานให้ออกมามีคุณภาพและสามารถพัฒนาต่ อยอดต่อไปได้ และเมื่อเกิดปัญหาทีมงานก็สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี อีกทั้งยังช่วยให้ผลของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนจิตรลดา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 109 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนจิตรลดา ปีการศึกษา 2560 โดยจำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง รวม 108 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ตัวแปร

1.ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา โดยมีขอบขายการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันและด้านการติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index 0f Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient)ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดาจำแนกตามเพศโดยใช้ t- test

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนจิตรลดา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One –Way Analysis of Variance)หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffes Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้เป็นข้อๆดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์การณ์ทำงานระหว่าง 10– 20 มากที่สุด

รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

2. ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่อกันต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ยกเว้นด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันไม่แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นทั้งภาพรวมและรายด้านมากกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดาพบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะ ตลอดเวลา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเป็นทีม เพื่อที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตามมาตรฐานในการทำงาน โดยมีการร่วมมือกันภายในหน่วยงานให้ทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันนำไปสู่การช่วยเหลือเมื่อพบปัญหาในที่ทำงานจึงเกิดความสัมพันธ์อันดีทำงาน ถือว่าเป็นพวกเดียวกันตลอดจนแต่ละคนต่างก็มีทักษะความสามารถเฉพาะตัว เมื่อมาทำงานร่วมกันก็แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ก่อเกิดทีมที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของอริสรา อุ่มสิน (2560,หน้า 56-57) ว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องการให้เกิดสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อเกิดการตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรวมถึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักของการทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจกันร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น

ให้การยอมรับและไว้ใจซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็ จทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่ายได้ทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานป็นทีมในสถานศึกษามีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรในแต่ละฝ่ายอาจมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันจึงจำเป็นต้อง ดึงเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนออกมาและยังเป็ นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ต่อกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 101) ว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษา ทุกแห่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะความรอบรู้ของแต่ละบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีมก็เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประ สงค์ขององค์การ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะครูได้มีส่วนรับผิดชอบในงานส่วนที่ตนเองทำแล ะให้มีอำนาจในงานร่วมกัน เอาใจใส่สนับสนุนการทำงานต่างๆของครูอย่างจ ริงจัง ตลอดจน ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของครู จัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครูเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยการ พยายามสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น มีการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน ให้เกียรติครูต่อหน้าและลับหลัง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 90-91) ว่า ผู้บริหารเปิดใจยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของครูและจัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครูเพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน จัดให้ครูมีส่วนรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำและมีอำนาจร่วมกัน ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับ ผู้อื่นได้ มีการปฏิบัติระดับมากเป็นเพราะว่าผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในการทำงานและมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานพร้อมทั้งรู้จักยกย่องชมเชยให้บำเหน็จความชอบ ตามโอกาสอันควร เพื่อเป็นการให้เกียรติและสร้างความภาคภูมิใจให้กับสมาชิกทุกคนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญ ชาในองค์การและทีมงาน อีกทั้งผู้บริหารรู้จักทั้งการให้และการรับด้วยไมตรีทำให้ทุกคนพอใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ผู้บริหารนำเอาวิธีการใหม่ๆ หรือกลยุทธ์ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร ตลอดจน ให้คำปรึกษาแนะนำ และมอบหมายงานสำคัญให้ทำและให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบได้อย่างสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 77-78) ว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยมีความคิดเห็นในระดับมากเพราะคณะครูในโรงเรียนมีความ

เป็นอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนำเอาวิธีการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆทางการบริหารการศึกษาโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญๆให้กับบุคลากรฝ่ายต่างๆดำเนินงานด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย โด ยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเพิ่งมารับตำแหน่งใหม่ยังไม่ได้สร้างความคุ้นเคยกับครูและบุคลากรของโรงเรียนที่คุ้นชินกับการปกครองแบบระบบครอบครัวทำให้ครูรู้สึกว่ายังไม่มีการเปิดใจทางด้านการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควร ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารแ ละประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อสร้างความคุ้นเคยและ ความเป็นกันเองให้ มีมากขึ้น พร้อมทั้งเปิดใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การสื่อสารประสบความสำเร็จ ควรจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความอบอุ่น มีความเป็นมิตร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนสามารถสร้างความเข้าใจในการสื่อสารซึ่งกันและกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า176) อ้างถึงในประภาศรี อึงกุล (2542,หน้า182) ว่าผู้บริหารสถ านศึกษาควรให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้สร้างความรู้จัก คุ้นเคย ตลอดจนเริ่มต้นที่จะติดต่อสื่อสารและแสดงความเข้าใจระหว่างกัน เกิดความกล้าที่จะเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันแ ละกันจนสร้างความเข้าใจในการสื่อสารและอยู่ร่วมกันได้และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ มาลัยพวง (2550:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัญหาการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากทั้งครูและบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารไม่ลงมาคลุกคลีหรือศึกษานิสัยใจคอหรือแสดงความรู้จักเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับครู ไม่เปิดโอกาส ให้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนค วามคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย บุคลากร จึง ไม่กล้า เปิดใจที่จะเข้าปรึกษาหารือด้วย ซึ่งในการปรึกษาหารือกันนั้น ผู้บริหารควรให้บุคลากร หรือ สมาชิกของทีมงาน ได้เปิดใจมีโอกาสปรึกษากันภายในกลุ่มหรือได้ปรึกษากับผู้บริหารในกรณีที่พบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและควร เปิดโอกาสให้ครู สามารถ แสดงความคิดเห็นอย่าง อิสระ ระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างเต็มที่ในการทำงานโดยปราศจากข้อจำกัดใดๆและสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มี

บรรยากาศของความเป็นมิตร หากบุคลากรประสบปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถ ให้เข้าพบเพื่อขอคำแนะนำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553 , หน้า 131) ว่าการปรึกษาหารือกันนี้สมาชิกของทีมงานควรเปิดใจและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเป็นอิสระโดยไม่เกรงใจสงวนท่าทีหรือปกป้องศักดิ์ศรีของตนเพราะกลัวถูกผู้อื่นดูถูก ทั้งนี้สมาชิกในทีมงาน ควรจะมีความรู้สึกว่า ความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนั้นเป็นเรื่องปกติธรรมดาไม่ใช่เรื่องผิดแปลก ฉะนั้น ทีมงานทุกคนควรไว้วางใจเพื่อนร่วมทีมงานและกล้าที่จะเปิดเผยความคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อกันเพราะจะทำให้การนำประเด็นเล่านั้นมาพิจารณาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากกว่าการนิ่งเฉย

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะ ว่าครูและบุคลากรมีการประสานงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการวางเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน เมื่อ เกิดปัญหาขึ้น ก็ให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ ไขปัญหานั้นๆด้วย ผู้บริหาร ยอมรับฟังความ คิดเห็นของครู ให้ความสำคัญว่าการร่วมมือกันทำงานนั้นมีส่วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้องค์กรมีการทำงานเป็นทีม จัดให้มีการนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมาร่วมกันทำงาน ให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดทักษะการทำงานเพื่อให้เข้าใจแนวทาง ในการทำงานและรับรู้ปัญหาและอุปสรรคที่มีร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริ หารยังให้ความเป็นกันเองกับครู เป็นการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงานทำให้ครูมีกำลังใจ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรนิดา พืชมงคล (2559, บทคัดย่อ) ว่าผู้บริหารมีการสร้างความร่วมมือกับครูในโรงเรียนโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คณะครู มีการยกย่องชมเชยครู มีการจัดสวัสดิการต่างๆให้ครู เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ การตัดสินใจในการทำงาน การที่ผู้บริหาร สร้างแรงจูงใจในการทำงานย่อมจะเป็นการโน้มน้าวให้ครูให้ความร่วมมือในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชฐญา ศรีคำแหง (2559,บทคัดย่อ) ว่า ผู้บริหาร และครูในทีมมีการวางเป้าหมายในการทำงาน ยอมรับฟังทุกความเห็นของ ครูในการมีส่วนร่วมบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาเพื่อและตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒ นาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรว ม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารมีการประชุมทีมงานบริหารเพื่อติดตามความก้าวหน้าตลอดจนตรวจสอบคุณภาพของงานทุกสัปดาห์ แล ะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อนำผลไปปรับพัฒนางานครั้งต่อๆไป นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการ

ให้ศึกษาต่อหรือให้ทุนศึกษาต่อยังต่างประเทศเทศเพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อที่จะได้นำความรู้เหล่านั้นมาถ่ายทอดให้แก่นักเรียนต่อไป เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้จากการศึกษาอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีการอบรมความรู้และเทคนิคใหม่ๆเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในงานให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 94) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมผู้บริหารมีบทบาทอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารตรวจสอบคุณภาพงานและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งประกาศเกียรติคุณและยกย่องแก่ผู้มีผลงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ส่งเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ๆเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานซึ่งมีการปฏิบัติในระดับมากทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความพยายามจะช่วยให้ครูแต่ละ คนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆอย่างแท้จริง จะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วยเพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่ง ยืนของโรงเรียน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริรัตน์ พ่วงโพธิ์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครว่า ผู้บริหารมีความพยายามในการพัฒนาข้าราชการครูให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆได้อย่างเชี่ยวชาญจะได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้นทำให้โรงเรียนได้รับผลดีไปด้วยเพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภา พซึ่งจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคง

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนจิตรลดาที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยจำแนก ตามเพศ พบว่าครูที่ มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนากา รทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดาไม่แตกต่างกัน เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกๆคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย บุคลากรทุกคน มีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความรักความผูกพันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆเหมือนกันจึงส่งผลให้บุคลากรทุกคนสามารถนำข้อมูลที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ้าอาจ (2559,หน้า 78) ว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

เป็นทีมไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความคิด ความรู้สึก ทัศนคติความต้องการ พฤติกรรมการแสดงออก วิธีการปรับตัว วิธีการแก้ปัญหาและการจัดการกับความเครียด วิธีสร้างความผูกพัน วิธีการสื่อสารรวมถึงวิธีการแสดงออกซึ่งความรักที่ตรงกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอำไพ พาโคกทม (2559,บทคัดย่อ) ว่าบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทุกคนไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือชายอยู่กันแบบครอบครัวทำให้มีความใกล้ชิดสนิทสนมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนจิ ตรลดาที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโดยจำแนกตามประสบการ ณ์โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ยังมีประสบการณ์การทำงานไม่มากจึงมีวิสัยทัศน์และมุมมองที่เกิดจากการทำงานในระยะเวล าที่แตกต่างกัน ต่างจาก ครูยุคเก่าที่สอนมานานมากกว่า 20 ปี อีกทั้งมีการประสานการทำงานระหว่างกลุ่มประสบการณ์ที่ไม่สมบูรณ์ โรงเรียนจิตรลดาเป็นโรงเรียนเอกชนพิเศษที่มีอัตลักษณ์เป็นข องตนเอง มีการบริหารในระบบครอบครัวมาเป็นระยะเวลานาน เมื่อมีผู้บริหารจากระบบราชการเข้ามาบริหาร ซึ่งยังไม่ได้ปรับบริบทของระบบราชการให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน ใช้ระบบสั่งการรวมถึงไม่มีการปรับตัวเ พื่อสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากร ที่อยู่มาแต่เดิมไม่ว่าจะเป็นด้าน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันและด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 20 ปี คิดแตกต่างไปจากครูรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การสอนไม่ถึง 10 ปีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องอำไพ สระเพ็ชร (2557,บทคัดย่อ) ว่าเป็นเพ ราะระบบการทำงานของโรงเรียน นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ซึ่งภายในองค์กรมีบุคลากรหลายตำแหน่งทำงานร่วมกัน บางครั้งอาจมีการประสานงานที่ผิดพลาด ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมไปถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งแสดงถึงฐานะตำแหน่งที่แตกต่างกันทำให้ความเชี่ยวชาญในการทำง านแตกต่างกันด้วย ส่งผลให้ครู มีความคิดต่อพฤติกรรมการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการประสานงานและด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการนำวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนจิตรลดา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมี ปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในด้านการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสนิทสนมคุ้นเคย เพื่อจะเป็นการสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันทีละเล็กทีละน้อย เพราะเมื่อมีความไว้วาง ใจระหว่างกันก็จะทำให้การดำเนินงานต่างๆเป็นไปได้อย่างราบรื่น หากมีปัญหาใดๆก็สามารถพูดคุยกันได้อย่างเปิดเผยจริงใจ รวมถึงมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ควรใช้ทฤษฎีของ Chester I Barnard ที่เรียกว่า “ Informal Meeting ” คือ ก่อนที่จะมีการประชุมจริงควรมีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการก่อนเพื่อจะได้ทราบแนวคิดและโน้มน้าวความคิดและนำมาเป็นข้อตกลงที่สร้างความพึงพอใจร่วมกันก่อนที่จะมีการประชุมจริง

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุ คลากรสามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาปัญหาทั้งในด้านการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวได้ ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆหรือต่อสู้กับอุปสรรคทั้งหลายให้ผ่านพ้นไปได้

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็ งขันผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน มีการแบ่งปันกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการกินอยู่ การสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง มีมุมพักผ่อนให้ครูได้พูดคุยสนทนา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้กระตือรือร้นเสียสละทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงานและเห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือกัน

1.5 ด้านการติดตามและการส่ง เสริมพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการ ปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการระดมสมองเพื่อช่วยกันปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันหรือมีความใกล้เคียงกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอื่นๆ ในบริเวณใกล้เคียง เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนจิตรลดาต่อไป

บรรณานุกรม

กฤชนันท์ ภู่สวัสดิ์. (2551). รูปแบบการส ร้างความเป็นหุ้นส่วนดำ เนินงานขอ งองค์กร เพื่อพัฒนา กำลังคนระดับกลางของประเทศไทย . วิทยานิพนธ์ คอ .ด. บริหารอาชีวะและเทคนิค ศึกษา. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

กาญจนา มังคละคีรี. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัย นครพนม). เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษาปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานร ะดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การศึกษาเฉพาะ บุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

ธีรพงษ์ เที่ยงสมพงษ์. (2551). โมเดลเชิงสาเหตุของความจงรักภักดีต่อ การใช้การบริการสถานี บริการน้ำมันของลูกค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตร์มหาบัณฑิต. การบริหารการศึกษา

ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ .ม. (การบริหาร การศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปองปรัชญ์ บือราแง. (2554). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม . (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนตรี.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล . (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัคพงษ์ โกษาแสง . (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ .ม. การบริหารการศึกษา . ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ . (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด . งานนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนันทา เลาหนันท์ . (2551). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ ดีไซน์.

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อรุณวดี รื่นรมย์ . (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).