

**การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม
(นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาานครปฐม เขต 2

**The teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school
(Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational
Service Area Office 2**

ณิกานต์ วงศ์แสง^{*1}, จุฑารัตน์ นรินทร² และธัญญา ธรรมโสภณ³

“Walaiporn Chusri ^{*1}, Jutharat Nirundorn² and Thansaya Thassopon³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี

^{2,3}อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพบุรี

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: jutarat.nir@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2

(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) จำนวน 67 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราชสีมา)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมาคือการสื่อสารอย่างเปิดเผยและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน (2) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานเป็นทีม ความคิดเห็นของครู

ABSTRACT

The purpose of this research: (1) To study of teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2; (2) To comparison of teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2.

The population, totaling 67 included teachers. The sample were 57 teachers who were randomized by Stratified Random Sampling. The instrument was a questionnaire which 5 rating scales. The used statistics were percentage, arithmetic mean, standard deviation and tested hypothesis by Independent sample t-test.

The research result reveal that: (1) teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2, In overall aspects were at high level. When considered in descending order, namely open communication, participation mutual trust, have the same goal and interaction and respect. (2) Comparision of teachers' opinion of administration team at Ban Kratum Lom school (Nakornrachprasit) under the Nakornpathom primary Educational Service Area Office 2, classified by administrators and teachers. Overall and in all aspects were not different level..

Keywords: Team management, Teachers' Opinions

บทนำ

ปัจจุบันในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทย ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ซึ่งการบริหารโดยองค์คณะของบุคคล รู้จักการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นมาตรฐาน (SBM) ตามแนวการกระจาย อำนาจการบริหารซึ่งเน้นผลประโยชน์กับนักเรียนและชุมชนเป็นหลัก (ธีระ รุณเจริญ 2554, หน้า 7) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผล สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งแสวงหา แนวความคิดและเทคนิคในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร นักวิชาการบางคนได้ยืนยันว่า การสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มให้แก้ปัญหาตนเอง โดยการเรียนรู้และสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้จริง เพราะแนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่จะทำให้สมาชิกสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเอง และค้นหาสาเหตุของการกระทำอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ดำเนินภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 แม้ว่าโดยภาพรวมลักษณะองค์การทางการศึกษาและหลักการทางการบริหารการศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัตินี้จะยึดถือหลักการบริหารแบบดั้งเดิมอยู่ แต่ก็มีหลายส่วนที่ชี้ให้เห็นว่า ได้มีทิศทางของการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่มีอธิบายไว้ในเชิงทฤษฎี คือ จากทฤษฎีที่เสนอตั้งแต่ยุคทฤษฎีในทศวรรษสมัยใหม่ หรือกล่าวอีกในหนึ่งได้ว่า ได้มีการนำเอาทฤษฎี ทศวรรษสมัยใหม่ มาใช้เพื่อเป็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การทางการศึกษา และการบริหารการศึกษาของไทย เช่น หลักการกระจายอำนาจ รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (กัญญา โพธิ์วัฒน์, 2550, หน้า 3-4) ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันทำงานเป็นทีมของทุกฝ่ายในองค์กรเหล่านั้น คุณค่าของการใช้ทีมในการบริหาร องค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพบว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งในเชิงผลผลิตและบริการ หรือประโยชน์ในด้านเจตคติกัน ได้แก่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ในด้านพฤติกรรมกรรมการธรรมจรรยาในทีมต่อไป (กัญญา มนุสศิลป์, 2551, หน้า 5) เป็นต้น

โดยภาพรวมวัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงานการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีการรวมพลังกันปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและขององค์กรในเวลาเดียวกัน ในทำนองเดียวกันการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้ตามลำพังคนเดียว ประกอบกับในปัจจุบันมี กระแสของการมีส่วนร่วมการตรวจสอบและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและเป็นเจ้าขององค์กรอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการ บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาการศึกษาได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาได้เน้นการพัฒนาระบบบริหารและการจัด การศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปัจจุบันถึงแม้ผู้บริหารโรงเรียนต่างๆในจังหวัดนครปฐมรวมทั้ง โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้พยายาม สนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาที่เป็นจุดบกพร่องมากมายในการทำงานเป็นทีมว่าบุคลากรของโรงเรียนยังมี แนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ไม่เข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนไม่ เข้าใจเนื้องานที่แท้จริง ซึ่งการทำงานเป็นทีมแต่ละฝ่ายส่วนใหญ่เป็นบุคคลเดิมๆ ที่สนิทสนมกันและทำงานร่วมกันมานาน เมื่อมีบุคลากรมาใหม่เข้าไปเสริมและไม่คุ้นเคยกันมาก่อนจะไม่ค่อยได้รับความสนใจ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควรสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารงานและครูในโรงเรียนจึงต้องทราบถึงปัญหา แนว ทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังกล่าวผู้บริหารระดับสูงของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการ ทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้าง กล ยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาหันทน์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การมีส่วนร่วม
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน
5. การยอมรับนับถือ
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 67 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 -610) ได้จำนวน 57 คน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู 57 คน

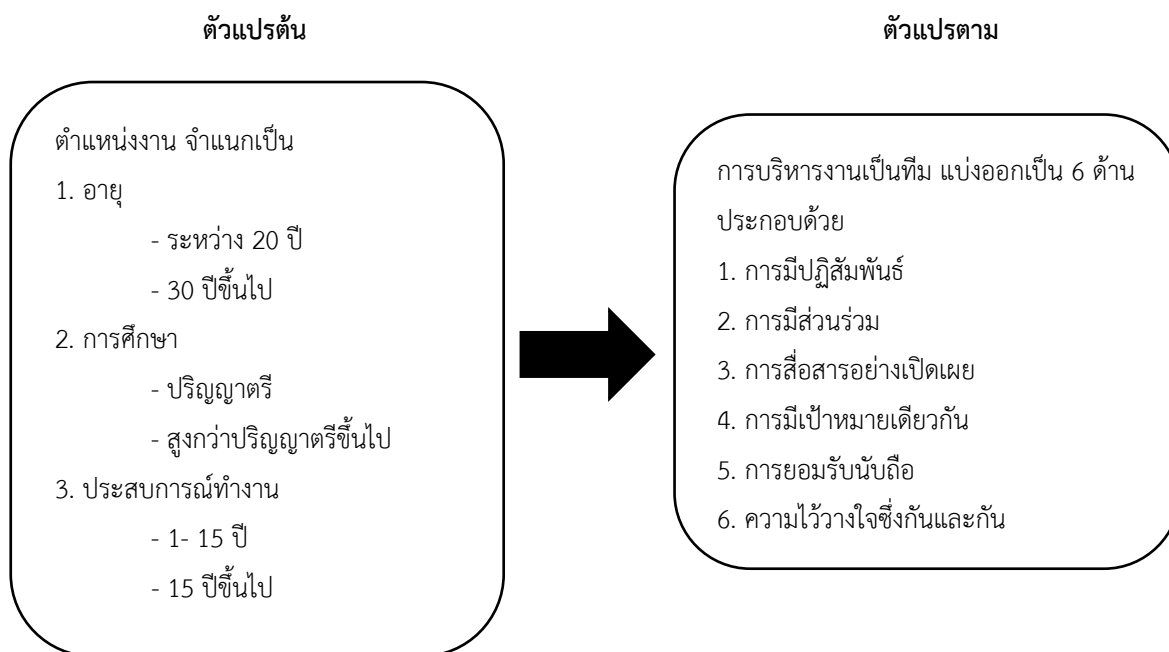
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 ครู
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานเป็นทีม ตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหันทน์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น
 - 2.1 การมีปฏิสัมพันธ์
 - 2.2 การมีส่วนร่วม
 - 2.3 การสื่อสารอย่างเปิดเผย
 - 2.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน
 - 2.5 การยอมรับนับถือ
 - 2.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหันทน์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงาน เป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมี

เป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด มีโครงสร้างแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา ประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 5 | หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมมาก |
| 3 | หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมน้อย |
| 1 | หมายถึง การบริหารงานเป็นทีมน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราชสีมา)สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

2. ร่างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องการใช้สำนวนภาษา รับข้อเสนอแนะ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านรายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้ ผอ.สฤษฎี รัศมีแจ่ม, นางสาวกมลนัธ มรม่วง, นางสาวปริญญ์ วงศ์ดียิ่ง ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและให้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน	0	ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้อง
ให้คะแนน	-1	ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้อง

ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าวิจัยได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) ใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้แก่ครูโรงเรียนวัดไร่จิงแล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ Cronbach (1970:202 -204) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่า มากกว่า หรือ เท่ากับ 0.7

7. แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้วเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนำแบบสอบถามไปเก็บที่โรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง มาจาก คณะครู 57 คน

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนำแบบสอบถามจำนวน 57 ฉบับ แจกให้ครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตอบคำถามพร้อมนำมาคืน

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติ

ที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best 1981: 190) กำหนดดังนี้

- | | |
|---------------------|----------------------------------|
| 4.50 – 5.00 หมายถึง | มีความเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 หมายถึง | มีความเห็นอยู่ในระดับ มาก |
| 2.50 – 3.49 หมายถึง | มีความเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 หมายถึง | มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย |
| 1.00 – 1.49 หมายถึง | มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติที่ใช้ โดยการใช้การทดสอบค่า t – test (Independent)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)
 - 1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
 - 2.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ใช้การทดสอบค่า t แบบ Independent t-test

ผลของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นครูโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 57 คน
2. การบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมาประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน

2.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดีเกื้อกูลกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีความเข้าใจซึ่งกันและกันต่อผู้ร่วมงาน

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียน รองลงมาคือครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและครูสื่อสารเข้าใจตรงกัน รองลงมาคือผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา

2.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือครูเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

2.5 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเข้าใจในความสามารถที่แตกต่างของครูแต่ละคน รองลงมาคือครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ

2.6 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่าการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูด้วยความไว้วางใจ ($\bar{X}$ รองลงมาคือครูสามารถปรึกษาปัญหานอกเหนือจากงานกับเพื่อนร่วมงานได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความเห็นแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิสา พูลสวัสดิ์ (2558: 95) วิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้มีการจัดการระบบการบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งครูถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด สามารถแสดงความคิดเห็น พูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย (2556: 86) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในระบบสถานศึกษามีบุคลากรที่ทำงานร่วมกันค่อนข้างมาก การจะให้ปฏิบัติงานต่างๆประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย การผสมผสานทักษะและความสามารถต่างๆของบุคคลที่แตกต่างกัน เข้าไว้ด้วยกันอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีความรับผิดชอบในวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย สามารถแสดงความรู้สึก สื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม สามารถจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ ยอมรับการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของทีม

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม(นครราษฎร์ประสิทธิ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริศรา อุ่มสิน (2560: 55) วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนนั้นจะมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และบุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559: 72) วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการบริหารงานเป็นทีมโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อย
2. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้ครูสามารถทำงานกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2
2. ควรวิจัยปัญหาของการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนบ้านกระทุ่มล้ม (นครราชสีมา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรม

- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ กกกกกกกมหบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- เกศรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษาเขต 26*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อานวย มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ปัญญาพล แข็งแอ. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัลลิกา วิชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2535). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่: เน้นพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูน. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินทรา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Austin, A. E.; Baldwin, R. G. (1991). *Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching*. Washington DC: George Washington Press.
- Briggs, Hilary. (2001). Why Team Building Does Not Work in Recession: Engaging Staff in Practical Projects Delivers Business Results. *Human Resource Management International Digest*, 1(19): 32-35.
- Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Herzberg. F., Mausnerm B., & Snyderman, B.B. (1959.) *The motivation to work*. New York: John Willey and Sons.
- Katzenbach, J.R. (1997). “The myth of the top management team (Performance issue in work)”, *Harvard Business Review*, 2(4): 34-54.
- Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 926-A.
- Scott. M. M. (1970). *Every Employers a Manager: More Meaningful Work Through Job Environment*. New York: Mc Graw-Hill.