

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

**The Teamwork of School Administrators as Perceived by Teachers in  
the Sri Buddhism Cluster Under the Samut Prakan Primary  
Educational Service Area Office 1**

รัฐนันท์ กุณะ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**Ruttanunt Kuna**

Ramkhamhaeng university ,Thailand

Email : vorasin1@gmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t - test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

**คำสำคัญ:** การทำงานเป็นทีม; การรับรู้ของครู; ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstracts

This research aimed to study and compare The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster Under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, as classified by education level and work experience. the researcher selected a sample population consisting of 181 teachers employed at school under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1, then employing the simple random sampling method. The research Instrument was a five - rating scale questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A t test technique and the one – way analysis of variance (ANOVA) technique were also employed by the researcher. When differences between group were found, Scheffe's multiple comparison was additionally utilized by the researcher.

Findings showed as the followings ;

1. The teacher were of the perception that The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster, in overall and each aspect were at high level.

2. The teachers who differed in educational background in their perception toward The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster, in overall and all aspects evince did not differences.

3. The teachers who differed in work experience in their perception toward The teamwork of school Administrators as Perceived by Teachers in the Sri Buddhism Cluster, in overall and each aspects evince did not differences. but the Interaction aspects evince differences at .05 level. By the teachers with work experience of less than 5 years had less perception in than teachers with work experience 10 years.

**Keywords:** Teamwork Teacher Perception School Administrators

## บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน มีการแข่งขันสูง จึงส่งผลให้การทำงานในปัจจุบัน ได้ตื่นตัวและให้ความสนใจต่อการทำงานเป็นทีมและการสร้างทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหาร ช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และสามารถก้าวสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 1)

ความสำคัญการทำงานเป็นทีมส่งผลให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของกลุ่มหรือทีมงาน มีการพบปะพูดคุยกัน มีการประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีกัน และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีความร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ชอบพอกัน ระหว่างบุคคลการโดยให้การสนับสนุนและมีน้ำใจในการอยู่ร่วมกันไม่ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานทำให้มีอารมณ์แจ่มใสต่อกัน มีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักในความสำคัญของกันและกันแสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน โดยใช้วิธีการอภิปราย และประเมินผลร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559 : 1)

อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมที่ไม่สมบูรณ์ จึงพบปัญหาการสื่อสารไม่ตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม อาจเกิดความขัดแย้ง ขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สุดท้ายอาจจะเลิกคบหาเพราะไม่ทันหน้ามาคุยกันก็ได้ ส่งผลให้ขาดความเชื่อใจไม่สามารถทำงานประสพผลดีและไม่มีคุณภาพ และเป้าหมายสำคัญสถานศึกษาขาดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรค การทำงานบางอย่างดำเนินงานไม่สำเร็จ งานบางอย่างไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ งานบางอย่างเกิดความล่าช้ากว่ากำหนด ส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดได้

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประกอบด้วย ทักษะด้านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดย

การวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน แล้วกำหนดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 340 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 181 คนโดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วใช้วิธีโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

## 3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 – มกราคม 2564

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 อำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) มีค่า .30-.84 และ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ วุฒិการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีทั้งหมด 4 ด้าน

1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีส่วนร่วม 3) การการมีปฏิสัมพันธ์ 4) การยอมรับซึ่งกันและกัน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามในแต่ละข้อดังนี้

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยในการแปลผลเป็นรายชื่อ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง

1.01-2.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมระดับน้อยที่สุด

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation) พบว่ามีค่า .30-.84 และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alphacoefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .95

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยเก็บและรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูล

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 181 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ จำนวน 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

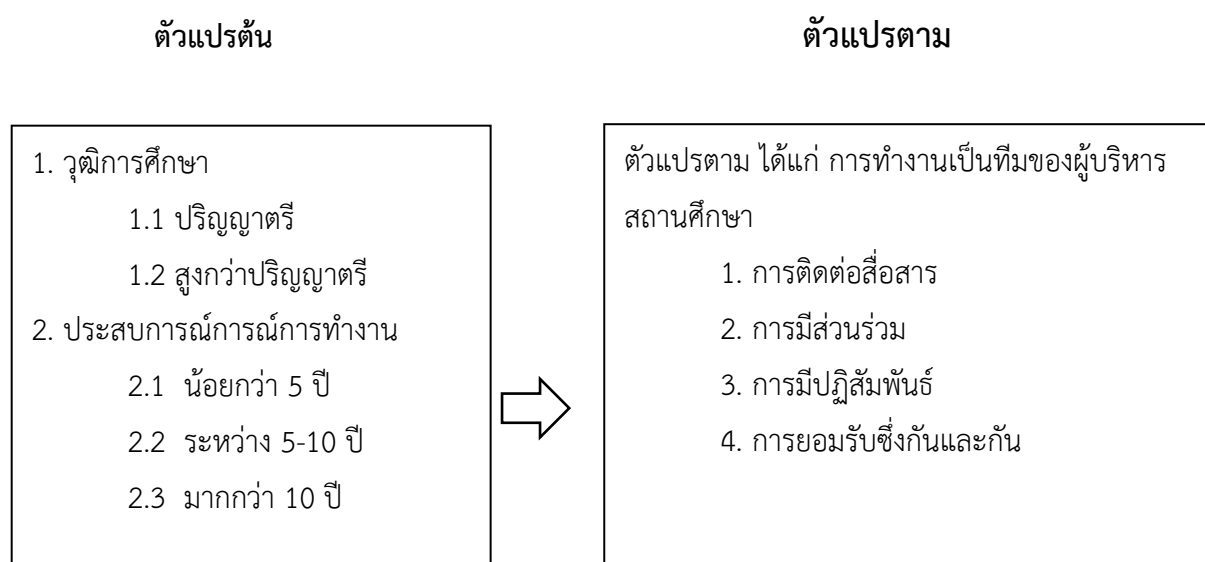
ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อประมวลข้อมูลในตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาค่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการศึกษาใช้สถิติค่าที (t - test) แต่ถ้าเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ มาทำการทดสอบโดยวิธีของเชฟเฟ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ผลการวิจัย

1. ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม และ รายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe's method) พบความแตกต่าง 1 คู่ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการยอมรับซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข่าวสารและความคิดได้ตรงตามความต้องการ ในด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องกับ ญัตติสภา บังทอง (2561 : 6) ได้กล่าวว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการสร้าง ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นความสำคัญของทีมงานและความเข้มแข็งขององค์กรพบว่าสมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ด้านการสร้าง ความไว้วางใจในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันมากขึ้น การติดต่อสื่อสารในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน และด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานทีมโดยภาพรวมสมาชิกมีความร่วมมือในการทำงานดี ผู้ประสานงานฝ่ายมีส่วนช่วยเสริมสร้างและให้ความร่วมมือในการทำงานทีม สอดคล้องกับ กาญจนา สุระคำ (2560 : 74) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ประกอบกับความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา จึงทำให้ครูในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา และลงมือปฏิบัติร่วมกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีศิลปะการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันตามความเป็นจริง และผู้บริหารมีการ

เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อมูลสำคัญในการทำงาน สอดคล้องกับพรรณพิตรา เสริมศรี (2559 : 89-90) ได้ศึกษา การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักการจราจร 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีโดยภาพรวมมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถใช้ศิลปะในการถ่ายทอดข้อความได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทางคำพูด กิริยาท่าทาง และภาษาเขียน และสอดคล้องกับ พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรมงคล นิมจิตต (2561 : 16) ได้ศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ เพราะบุคลากรภายใน มีระดับการสื่อสาร ในรูปแบบต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรในทิศทางเดียวกัน การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแจ้งข้อมูลหรือนโยบายที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บุคลากรรับทราบ และเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและตรงตามวัตถุประสงค์มีลักษณะสั่งการตามสายบังคับบัญชา

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ กลมกุล (2560 : 99) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเล็งเห็นประโยชน์ของผู้เรียนและผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ กมลชนก ศรีวรรณ (2561 : 188) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้โรงเรียน ประสบความสำเร็จ และครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและคณะครูสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน มีทัศนคติทางบวกและพร้อมให้คำปรึกษากับคณะครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร ประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มีปัญหา และพร้อมร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ



สอดคล้องกับ จริยา เห็นงาม (2559 : 74) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม เต็มใจในการร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันในการทำงานเป็นทีมที่ดีผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวก และสอดคล้องกับ เฮอร์ค นทีเลนอน (2562 : 63) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานเข้ามาร่วมกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เห็นพ้องต้องกันในการกิจ สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคน เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ได้อย่างชัดเจน

1.4 ด้านการยอมรับซึ่งกันและกัน พบว่าครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความตระหนัก ในการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมทีม การยอมรับและให้ความศรัทธาในตัวผู้นำทีม มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน และการยอมรับในความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 78) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนมีลักษณะการทำงานที่รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันมีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ และให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน และสอดคล้องกับ จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559 : 80-81) ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการมากไปกว่าค่าตอบแทนก็คือความต้องการทางสังคม และการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเองเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาครูมีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับโอกาสในการอบรม หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยความรู้ทางทักษะของครูจึงเป็นความรู้ที่มีทักษะทางเทคนิคหรือการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่า สอดคล้องกับกรวิภา งามวุฒินงค์ (2559 : 116) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับ ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยากรณ (2560 : 8) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง เพราะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ทุกคนทั้งครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต่างได้รับโอกาสในการอบรม หรือพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอีกทั้งครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ยังมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน จึงเกิดการพูดคุย ติดต่อกัน แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ครูมีการรับรู้ต่อโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ โดยภาพรวมและรายด้านด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านที่ 4 การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ที่ถ่ายทอดจากครูรุ่นพี่สู่ครูน้อง การปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสนอันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลและมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์การหรือหน่วยงานและมีการให้การสนับสนุนจิตใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม ยกเว้นด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีนั้นยังต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน จึงต้องการความร่วมมือจากผู้อื่นในการวางแผนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ตรวจสอบข้อสงสัยและประเมินผลการทำงานได้อย่างอิสระและเปิดเผย มีความรู้สึกว่าตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี นั้น มีความรอบรู้ในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและการพึ่งพาคนอื่น มีความสนใจในการให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นน้อยลง สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ พ่วงโพธิ์ (2560 : 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก จากสภาพปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อได้หลายช่องทางจากสื่ออินเทอร์เน็ตครูที่มีประสบการณ์น้อยสามารถหาความรู้เพิ่มเติมได้จากสื่อเทคโนโลยีต่างๆทำให้ข้อจำกัดด้านประสบการณ์ในการคิดเห็นและมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันและจากผลของการวิจัยเป็นเพราะพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยบุคลากรทุกภาคส่วนประสานช่วยเหลือซึ่งกันและกันแบบกลุ่มสัมพันธ์รวมแรงรวมใจในการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ข้อแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานของครูจากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปีและประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีไม่มีความแตกต่างในด้านความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสอดคล้องกับระบบการดำเนินงานของกลุ่มที่ใช้วิธีการเป็นระบบตามวงจร Deming Cycle หรือวงจร P-D-C-A และวิธีการสมัยใหม่ที่เป็นระบบระเบียบที่แน่นอนชัดเจนในการเก็บรวบรวมข้อมูลการกำหนดปัญหาและลักษณะของตัวปัญหาการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนทำงานการติดตามผลงานและการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและป้องกันความสับสนอันเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลและมีการรับรู้ให้การยอมรับในระบบบริหารจากองค์กรหรือหน่วยงานและมีการให้การสนับสนุนจูงใจให้เกียรติเป็นกลุ่ม และสอดคล้องกับ ศิริพร โกศล (2560 : 10) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสามเสนนอก (ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดงกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่มีผลต่อความสามัคคีทำงานร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ที่ถ่ายทอดจากครูรุ่นพี่สู่ครูน้อง การสอนงานความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแบ่งงานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ครูในกลุ่มวิชาเอกเดียวกันทำงานง่ายขึ้น และเข้าในในงานที่ได้รับมอบหมายนำไปสู่การสร้างทีมงานเกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากสิ่งที่ได้จากงานวิจัย

1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูได้สามารถแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานและสามารถโต้ตอบอธิบายแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยต่อผู้บริหารได้
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานและร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงได้
3. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการแสดงความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกันและมีความปรารถนาดีต่อกัน
4. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนครูร่วมทีมและการยอมรับในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. ความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กรวิภา งามวุฒิวังศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กาญจนา สุระคำ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- จริยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรณพิตร เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาข้าราชการสำนักกรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนิดา เกรียงทวิทรัพย์ และสุรมงคล นิมจิตต. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพฑูรย์ กลมกุล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอ เมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยาภรณ์. (2560). การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริรัตน์ พ่วงโพธิ์. (2560). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเครือข่ายที่ 37 สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพร โกศล. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการทำงานเป็นทีมโรงเรียนสามเสนนอก(ประชาราษฎร์อนุกุล) สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.