

การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
Team Development of Administrators of Ban Nongprue School
Chonburi Primary Education Service Area Office 3

หทัยทิพย์ วงศ์มามี*

Hathaithip Wongmami

* หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

รับบทความ: 30 มกราคม 2564 แก้ไขบทความ: 5 เมษายน 2564 ตอรับบทความ: 16 พฤษภาคม 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ด้านการยอมรับนับถือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านหนองปรือ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: การพัฒนาทีมงาน, บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop a team of administrators of Ban Nongprue School: Chonburi Primary Education Service Area Office 3, consisting of 1) Interaction 2) Open communication 3) Participation 4) In terms of the same goal 5) Trust 6) Respect. The sample included 40 teachers of Ban Nongprue School. Data were collected using 5-point rating scale questionnaire and were statistically analyzed in percentage, arithmetic mean, and standard deviation. School Administration The findings revealed that Team development of

administrators of Ban Nongprue School: Chonburi Primary Education Service Area Office 3 in 6 factors was at high level. Considering each aspect, trust was the highest, interaction was the second and respect was the lowest.

Keyword: Team development, School Management

บทนำ

การบริหารงานขององค์การที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย ในปัจจุบันทั้งในองค์การของรัฐและเอกชน คือ การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมงานให้แข็งแกร่งโดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ. (ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรภ. 2550, น.) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน ขององค์กรนั้นด้วย การทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความ ผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงานเพื่อที่สมาชิกแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันจนประสบ ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันในทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านธุรกิจการค้า เป็นต้น จึงทำให้ทุก องค์การหันมาสนใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านให้สอดคล้องกัน เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายและความพึงพอใจที่เกิดขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์ 5 ระดับคือ 1) ทำหน้าที่ของตนใน ทีมให้สำเร็จ 2) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน 3) ประสานความร่วมมือกับสมาชิกในทีม 4) สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อร่วมทีม 5) นำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงถึง ความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คลื่นคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์สร้างขวัญกำลังใจ (อัมพร พงษ์กังสนานนท์. 2551, น.19) ในการทำงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ใดจะ สามารถทำงานได้ตามลำพังคนเดียวให้สำเร็จ หากงานนั้นเป็นงานที่สำคัญยิ่งต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือผู้เกี่ยวข้องอีก จำนวนหนึ่งมาช่วยในงานนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้ก็คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มี รูปแบบการทำงานแบบเดียวกัน มีการปรึกษาหารือ ประสานงานกันอย่างมีระบบมีความเข้าใจถึงระบบการทำงานเป็น ทีม การร่วมมือร่วมใจจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นรู้ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้ องค์การประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุน เช่น ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคล เช่น ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานของสมาชิกแต่ละคน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เช่น การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกันและความร่วมมือของสมาชิกในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม เช่น ความชัดเจนในการกำหนด วัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการมอบหมายงาน และสภาพบรรยากาศในทีมงานในส่วนของการบริหารก็คือ ผู้นำของ

ทีมงานทุกระดับจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานให้การยอมรับ และการสนับสนุนรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในทีมงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงซึ่งเป็นองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือกัน การมีปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้ การพัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอเป็นเทคนิคสำคัญที่จะช่วยให้งานพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ องค์การที่ย่อมจะก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายขอบข่ายของงานได้ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติอีกด้วย เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุดแบบหนึ่ง (ทิพรรัตน์ โททรัพย์ 2550, น.6) ส่วนไพโรจน์ บาลัน (2551) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง เมื่อทีมทำงานได้ดีผลที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูง พลังในการทำงานร่วมกันเกิดจากการเอาทักษะที่มีความต่างกันและหลายประสบการณ์และแรงจูงใจของสมาชิก ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ที่นับวันยิ่งมีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นมาก ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้มากขึ้น

ในปัจจุบันทั้งในองค์การรัฐและเอกชน เน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างทีมให้แข็งแกร่งโดยมุ่งให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์การด้วย การทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคน จะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้ (เนตรพัฒน์ ยาวีราช. 2550, น.144)

ในด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด 81 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้มีการกำหนดขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษาออกเป็นหลายกลุ่มงาน ซึ่งสถานศึกษาได้แบ่งงานของแต่ละกลุ่มงานหลักออกเป็นงานย่อย ๆ อีกหลายงาน การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นมากสำหรับสถานศึกษา โดยแต่ละงานย่อยจะมีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มงานตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ในด้านการบริหารงานของโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีบุคลากรในโรงเรียนทั้งหมด 43 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูประจำการ 40 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ช่างไฟฟ้า 1 คน ได้มีการกำหนดขอบข่ายของงานและแบ่งการบริหารงานหลักออกเป็น 4 งานคือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงบประมาณ โดย 4 กลุ่มงานหลักนี้จะแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ อีกหลายงาน ในการทำงานร่วมกันนั้นจึงจำเป็นมากสำหรับสถานศึกษา โดยแต่ละงานย่อยก็จะมีหัวหน้างานหลักคอยดูแลและรับผิดชอบตามโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษา เพราะฉะนั้นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (โรงเรียนบ้านหนองปรือ, 2562)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ว่ามีการบริหารงานร่วมกันทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้มีคุณภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาของประเทศชาติ ต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเยาวชนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 40 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใน 6 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ยึดกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันและด้านการยอมรับนับถือ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 10 ข้อ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 10 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วม 10 ข้อ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 10 ข้อ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 10 ข้อ และด้านการยอมรับนับถือ 10 ข้อ รวม 60 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

3. สร้างแบบสอบถาม โดยใช้การรับรู้ของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ด้านการยอมรับนับถือ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) ระหว่าง 0.67-1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านบ่อวิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1997, p.160-161) ได้ความเชื่อมั่น 0.921

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้กับครูโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 40 คน

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูในโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 40 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 40 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ใน 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6)

ด้านการยอมรับนับถือ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545, น.103)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 85.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 รองลงมาคือประสบการณ์การ ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 น้อยที่สุดคือประสบการณ์การทำงาน 10–20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

ตอนที่ 2 การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.51$) รองลงมาคือด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\mu=4.48$) ส่วนด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.35$) ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละด้าน มีดังนี้

1. การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.48$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแสดงความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.70$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\mu=4.68$) ส่วนผู้บริหาร สถานศึกษาปลูกฝังให้ครูรู้จักกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและส่งเสริมให้ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.28$)

2. การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้ข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu= 4.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสารที่ดี ไม่ซับซ้อนเข้าใจง่าย และตรงไปตรงมา ($\mu= 4.50$) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูสามารถโต้แย้งแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย เมื่อพบปัญหา หรืออุปสรรค

มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.13$)

3. การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.65$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\mu=4.50$) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.20$)

4. การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.60$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานที่ตรงกันอย่างชัดเจน ($\mu=4.55$) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เป็นหลักมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.28$)

5. การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.70$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของครู ($\mu=4.68$) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาครูในด้านการทำงาน และร่วมกันจัดกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.38$)

6. การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ในด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเคารพในบทบาทหน้าที่และการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.48$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้ ความสามารถ และข้อแตกต่างของครูแต่ละบุคคลและผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจ ($\mu=4.45$) ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบได้อย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.18$)

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยมีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายประกอบด้วยฝ่ายงานวิชาการ ฝ่ายงานงบประมาณ ฝ่ายงานบุคลากร และฝ่ายงานบริหารทั่วไป ซึ่งถือว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน ดำเนิน

กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีวัตถุประสงค์มีเป้าหมายเดียวกัน ต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการจัดการศึกษาทุกขั้นตอน มีการยอมรับนับถือกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ให้การยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและทั่วถึงทุกฝ่ายงานและที่สำคัญที่สุดต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของแต่ละบุคคล มีความเชื่อใจกัน ปรีกษาหรือกันอยู่เสมอ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงทำให้การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วูดค็อก (Woodcock, 1989). ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรจิรา จิตนาวาร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มองเห็นว่าการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ การมีปฏิสัมพันธ์จึงเป็นบรรยากาศในการทำงาน เพราะหากองค์กรไม่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีนั้นจะไม่สามารถประสานงานหรือสื่อสารการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ การพัฒนาทีมงานที่ดีผู้บังคับบัญชาและผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติทางบวก มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สกวน ช่างฉัตร (2546) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี บุญยืน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านการสื่อสารที่ดี และด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล

2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในด้านการติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เปิดเผย ทั้งทางบวกและทางลบ มีการติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างครู เพื่อที่จะได้สื่อสารให้มีความเข้าใจที่ตรงกันส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิก (2545) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในองค์กร เพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้งและการตัดสินใจการติดต่อสื่อสารควร

เป็นแบบสองทาง กล่าวคือ เมื่อผู้ส่งข่าวสารไป ผู้ส่งข่าวสารจะได้รับ “สิ่งย้อนกลับ” .เกี่ยวกับผลติดตามมาภายหลังของข่าวสาร ทำให้สามารถประเมินการติดต่อสื่อสารได้ว่า ผู้รับข่าวสารได้ให้ความสนใจ เข้าใจ และยอมรับข่าวสารหรือไม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัศวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. 2) เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 360 คน. เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3. ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เน้นให้ครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน เกิดการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกันในทุกขั้นตอนการดำเนินงานจนมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้นเป็นการเสริมสร้างพลังให้กับทีมงานในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กล่าวถึงบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในกิจการของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล และช่วยประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะบุคคลที่จะสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้ ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่าการมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะการ

ปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นต้องมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายงานที่วางไว้ ซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของแต่ละฝ่าย จึงจะทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี (2553) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีส่วนร่วมในการร่วมกัน คือ จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน ฟ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย

5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญที่สุดเกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพราะความไว้วางใจกันเป็นสิ่งสำคัญที่ทีมงานต้องการเป็นอย่างยิ่ง มีการทำงานได้อย่างอิสระ ไว้นื้อเชื่อใจกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากทีมงานจะมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีความไว้วางใจต่อครูเช่นเดียวกัน คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้กับครูด้วยความเชื่อใจ มีความเชื่อมั่นในตัวครู การไว้วางใจกันในการทำงานต่าง ๆ นั้นทำให้ทีมงานรู้สึกมีความเป็นอิสระในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรภ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจโดยธรรมชาติแล้ว จะต้องไปด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วไม่สามารถจะอยู่ได้ทั้งสองอย่าง การสนับสนุนและความไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกรู้สึกที่สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดีและไม่ดี. และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก

ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

6. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการยอมรับนับถือกัน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทีมงานให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยอมรับนับถือกันเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างคุณค่าให้กับตนเอง เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชร แก้วส่อง (2543) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า หลักในการสร้างความยึดเหนี่ยวผูกพันกันนั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือ การยอมรับนับถือ ซึ่งจะสร้างความสัมพันธ์ของทีมงานเป็นไปด้วยดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันการถ่ายทอดแนวคิดความรู้สึกรู้สึกข้อมูลข่าวสารให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียนทราบ ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลใช้เหตุผลในการตัดสินใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสนับสนุนให้ครูภายในโรงเรียนมีการแสดง ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว ปรีกษาหรือกันด้วย เหตุผลสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย และเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคและครู ภายในโรงเรียนสามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย

3. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเปิดโอกาสครูภายในโรงเรียนสามารถประเมินผล งานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรนัดประชุม ปรีกษาหรือเพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงานต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสนับสนุนให้ครูภายในโรงเรียนให้การ ยอมรับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น มีความเข้าใจทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก และรับข่าวสารได้รับรู้ความหมายความเข้าใจถูกต้องตรงกันทุก คน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มี ความเชื่อใจกัน ยอมรับในความสามารถและคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน มีความ รักและความหวังดีต่อกัน และมีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการด้วยความ ไว้วางใจ คอยให้คำปรึกษาครูในด้านกระบวนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ คอยชี้แนะรูปแบบใน การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน

6. ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะปลุกฝังให้ครูภายในโรงเรียนมีความตระหนักว่า ทุกคน มีความสำคัญต่อการทำงาน ให้การยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน รวมถึงยอมรับเหตุผล ของกันและกัน เคารพในสิทธิ์ของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบได้ อย่างเต็มที่ ยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยเหตุผล รับผิดชอบต่อหน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหนองปรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3

2. ควรจะศึกษาแนวทางในการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
บรรณานุกรม

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพรัตน์ โททรัพย์. (2550). การศึกษาการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ทิตนา แคมมณี. (2553). **ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่13). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : ทริปเพิลกรุ๊ป.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2543). **การพัฒนาองค์การ.** ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). **การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เปรมฤดี บุญเย็น. (2558). **การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). **การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม.** กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษাত্রาตร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไศรก. (2550). **การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวน ช่างฉัตร. (2546). **การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม.** รายงานวิจัย. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวรรณา พงษ์ม่วงพูล. (2558). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2551). **การศึกษาไทย.** ในวารสารการศึกษาไทย.