

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

TEAMWORK COMPETENCIES EFFECTING THE MANAGEMENT OF STAFF AT ADMINISTRATORS SCHOOLS UNDER THE AUTHORITY OF KHLONGSAN, BANGKOK

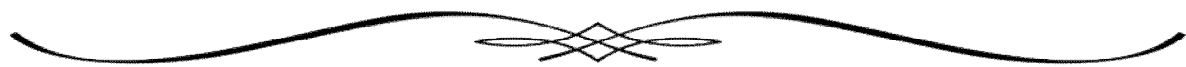
ณัฐริดา บุ่งทอง¹, อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์², อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์³

Nattharida Bungthong¹, Somboon Burasirak², Apitee Songbundit³

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .72 และสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการให้พ้นจากงานและด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยตัวแปรด้านการมีเป้าหมายเดียวกันของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 18.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะการทำงานเป็นทีม, การบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research were 1) Study the teamwork Competencies and the Personnel Management of the School; 2) Study the relationship between the teamwork Competencies of school administrators; and teamwork Competencies affective the Management of Administrators the School Area Khlongsan Bangkok. The samples consisted of 127 teachers in the school Area Khlongsan Bangkok by using and Simple stratified random sampling. The instruments used for data collection included a five point-rating scale questionnaire. The IOC was valued since .60-1.00. The Management of Administrators the School was .72 and teamwork competencies of school administrators was .86. The data analysis was performed by mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis- enter method.

The research results were as follows; The level of the Personnel Management of the school area Khlongsan Bangkok as a whole was at high level. When considering each aspect, all aspects were ranked of a high level by descending order of the average, as follows; discipline and discipline, human resources development, power planning, release and nomination and appointment; The level of teamwork competencies of school administrators area Khlongsan Bangkok as a whole was at high level. When considering each aspect, all aspects were ranked of a high level by descending order of the average as follows; the same goal, trust each other, interaction, participation and open communication. The relationship between teamwork competencies and the Management of Administrators the School Area Khlongsan Bangkok was found at medium level at .01 level of significance. Teamwork competencies effecting to the management of school administrators Area Khlongsan Bangkok. All aspects of teamwork competencies were mutually affected the management of the school with 18.00 percent at .05 level of significance.

Keywords : Teamwork Competencies, the Management of staff at Schools

ภูมิหลัง

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้นโดยได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 9-11 เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง[1] การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้รู้จักการทำงานเป็นทีม ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ[2] ยุทธศาสตร์การพัฒนาการด้านความสามารถของหน่วยงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based society) ที่มีความซับซ้อนและหลากหลายทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงาน หรือมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในหน่วยงาน [3] หน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความร่วมมือร่วมใจที่ดี ทีมงานที่ดีมาจากบุคลากรในหน่วยงานมีการประสานงานที่ดี การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ในหน่วยงานตามลำพัง แต่เกิดจากพลังและความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโรงเรียนเป็นสถานศึกษาหน่วยงานหนึ่งซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนตาม

พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาคบังคับ โดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งการปฏิบัติงานในโรงเรียนจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกันสอนการปฏิบัติงานโดยมีการร่วมมือประสานงานกันเพื่อหาทางพัฒนาวิธีการให้ก้าวยิ่งขึ้นไปและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งในการรวมกลุ่มการทำงานย่อมเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน [4] ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครพุทธศักราช 2554 มาตรา 4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร หมายความว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งทำหน้าที่ทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ หรือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหาร การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด [5] และการทำงานเป็นทีมสามารถทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและทำให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ที่ดีพร้อมในทุกด้าน [6]

ในปัจจุบันปัญหาที่พบในองค์กรมากที่สุด คือบุคลากรในองค์กรมีความสับสนในบทบาทและขอบเขตของงาน ทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ พบว่าปัญหาต่างๆ ที่มักเกิดขึ้นในองค์กร คือ การทำงานที่ขาดจุดหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการยืดหยุ่น การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในการทำงานอย่างเด่นชัด มีความเห็นที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระดับองค์กรไม่ดี ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วน การส่งสารล่าช้า จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ซึ่งสภาพการทำงานร่วมกันจริงๆ ของทีมเกิดขึ้นน้อยมาก จากแนวคิดและปัญหาต่างๆ ที่ผ่านมาก็ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และผู้ร่วมงานมีความร่วมมือกัน มีการไว้วางใจและการยอมรับนับถือกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในพื้นฐานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องนั้น ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่ามีทัศนคติต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลวิจัยอาจช่วยเป็นแนวทางในการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา แก่สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองสาน จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วยครู 188 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามวิธีของ เครจซี่ และมอร์แกน [7] และกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากครู จำนวน 127คน

2. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาคำดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยคำดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง คำดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มีที่สอดคล้อง คำดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาโดยค่าความเชื่อมั่นการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา .72 และค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา .86

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองสาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การให้พ้นจากงาน 5) วินัยและการรักษาวินัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยรวม โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน และ 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4. วิเคราะห์สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครสรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ วินัยและการรักษา วินัย ด้านการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง ด้านการการให้พ้นจากงาน และการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2. ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง (.350) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันรองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 18.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05คือสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวินัยและการรักษา วินัย ด้านการการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการทำให้พ้นจากงาน และด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกิดจากวินัยและการรักษาวินัย [8] สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมีการปฏิบัติจากมากไปน้อย สอดคล้องกับบทบัญญัติจรรยา [9] สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสินทร์ ศรีเดช [10] ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีภาวะผู้นำทางการบริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากงานวิจัยของ สมศักดิ์ พรหมผล [11] ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา เช่นเดียวกับงานวิจัยของวิฑูรย์ สีแดง [12] ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรรมย์ เขต 4 พบว่า ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรรมย์ เขต 4 โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการออกจากราชการ ส่วนด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านวินัยและการรักษาวินัยไม่แตกต่างกัน

2. ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการทำงานเป็นทีมในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสารอำนาจ มีสมทรัพย์ [13] การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใน 6 ด้าน คือการยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย[14]จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันสายใจ วีรดี[15] สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฤณี เหมือนโพธิ์ ทอง[16] ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง (.350) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันทั้งทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน 3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน 4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 โดยภาพรวมสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. สภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำในทีม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัย ไสภณ สวดยขุนทด [17] ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้านและความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมทุกด้านการมีเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 18.00 โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ทางด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ การศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ในแต่ละด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้ ด้านการสร้างควมเข้าใจในการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เน้นความสำคัญของทีมงานและความเข้มแข็งขององค์กรพบว่าสมาชิกมีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ด้านการสร้างควมไว้วางใจในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนให้ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความไว้นื้อ เชื่อใจกันมากขึ้น ด้านการสื่อสารในทีมงานโดยภาพรวมสมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน และด้านการเสริมสร้างควมร่วมมือในการทำงานทีมโดยภาพรวมสมาชิกมีความร่วมมือในการทำงานดี ผู้ประสานงานฝ่ายมีส่วนช่วยเสริมสร้างควมร่วมมือในการทำงานทีม ปราโมทย์ พากพูลไพโร [18] การทำงานเป็นทีมร่วมกันของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขต

กรุงเทพมหานคร 6 ด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน พบว่าระดับการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามตำแหน่งและประเภทโรงเรียน มีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก และระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน มีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน รัชนิกร สมทรัพย์ [19] การศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ญัฐพร ภูทองเงิน [20]

โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการมีเป้าหมายเดียวกันนับว่าเป็นสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีความสามารถในการเรียนรู้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจวางแผน ทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงานร่วม รับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา ธีระ ไชยสิทธิ์ [21] เช่นเดียวกับการกระบวนการที่ข้าราชการประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา สมชาย เทพแสง: อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ [22] เช่นเดียวกับ ธร สุนทรายุทธ [23] ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อภิปราย พูดคุย ถกเถียง การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามและประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากโครงการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการมีเป้าหมายเดียวกัน
2. จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขตควรให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะที่ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันต่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนร่วมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัวในการตรวจสอบ และประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโดยพิจารณาประเด็นข้อมูลต่างๆ
3. จากการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนอยู่ในระดับน้อยกว่าสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ แต่สมรรถนะด้านเป้าหมายเดียวกันและส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อความสำเร็จของงานต่อไป
4. จากการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นที่ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของบุคลากรเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. จากการศึกษามรรณกะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าคุณภาพของงานที่สำเร็จในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนควร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษามรรณกะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อได้ข้อค้นพบและเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษาต่อไป
2. ควรทำวิจัยรูปแบบอื่น เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ การหาค่าประจักษ์อื่นที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นส่วนประกอบในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกัน ในสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่
4. ควรศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. กรุงเทพฯ:
- [2] สุนันทา เลหาพันธ์. (2551). *การสร้างทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แชนด์เมคสตีเกอร์แอนดีดีไซน์.
- [3] ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ความคิดเห็นของครูตบตบหาที่ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสุทธิปริทัศน์* ปีที่ 28 ฉบับที่ 87 กรกฎาคม- กันยายน 2557 .272
- [4] กัญญกรณ์คุณาคม;และทัศนีย์ ประสานตรี. (2558). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร*.
- [5] กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา. (2557). *หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร
- [6] ดรุณี สังข์พันธ์. (2556). *การศึกษากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- [7] Krejcie, V. Robert; & Morgan, W. Daryle. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30: 607-610. Retrieved November 5, 2017, from URL: https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- [8] ปัทมา พุทธิแสน (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร
- [9] วทันย ศิริจรรยา. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร

- [10] เกศสินทร์ตรีเดช . (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา).* ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร
- [11] สมศักดิ์ พรหมผล (2552). *ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.* เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร
- [12] วิฑูรย์ สีแดง. (2553). *ปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ถ่ายเอกสาร
- [13] อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- [14] ลัดพงษ์โกษาแสง. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- [15] สายใจ ปรีดี. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- [16] ชาตณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร
- [17] โสภณ สวยขุนทด. (2557). *การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร
- [18] ปราโมทย์ พากพูลไพโร. (2550). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร
- [19] รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- [20] ณัฐพร ภูทองเงิน. (2555). *การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ พ.ม. (บริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร
- [21] ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร

- [22] สมชายเทพแสง; และอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2557). *ภาวะผู้นำจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา* ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [23] ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.