

บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

**Organizational Climate and Teamwork Affecting Quality of Service of Schools under
the Authority of The Secondary Educational Service Area, Office 1.**

จิตรี ฟุ่งกลิ่น¹ อ.ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์² อ.ดร.สมชาย เทพแสง³

Jitree Fungklin¹ Dr.Somboon Burasirirak² Dr.Somchai Thepsaeng³

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีมและคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 3) ศึกษาบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 357 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejie & Morgan, 1970: 608-609) สุ่มจำนวนโรงเรียน 30% จากโรงเรียนทั้งหมด 67 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวน 4 โรงเรียน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น หน่วยการสุ่มคือโรงเรียน และใช้วิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (α) ของบรรยากาศองค์การ เท่ากับ .93 การทำงานเป็นทีม เท่ากับ .96 และคุณภาพการบริการเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง

4. บรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .152 และ .331 แสดงว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับต่ำ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับปานกลาง

5. บรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์กร

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร การทำงานเป็นทีม คุณภาพการบริการ

Abstract

The purposes of this research were to study the level of organizational climate, teamwork and the quality of service provided by schools under the Secondary Educational Service Area Office One; study the relationship between organizational climate and teamwork in terms of school service quality under the authority of the Secondary Educational Service Area Office One; and to investigate whether or not the organizational climate and teamwork affecting quality of service of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One. The samples consisted of three hundred and fifty seven teachers from schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One. The sample size was acquired using the work of Krejcie & Morgan (1970:608-609). It was derived by determining the number of schools, thirty percent of all of sixty seven schools, with the exception four small schools. The stratified random sampling was conducted using the size of the school size as a strata to use to calculate the sample size and simple random sampling was done by lottery. The instruments used for data collection were questionnaires with a five point-rating scale. The questionnaires were distributed to five experts to check for content validity. IOC (Index of Item- Objective Congruence) was valued at 0.80-1.00, the

reliability of the organizational climate was .93, teamwork was .96 and quality of service was .94. The data analysis employed both mean and standard deviation. The testing of the hypothesis was conducted with by using Pearson Product-Moment Correlation Coefficient as well as the multiple correlation and the multiple regression analysis-enter method. The results of the research were as follows;

1. The level of the organizational climate of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found it to be at a high level in all aspects, by descending order of the average as follows; organization structure, compensation and working relationship.

2. The level of teamwork of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found it to be at a high level in all aspects, by descending order by average as follows; collaboration, the common goal and communication.

3. The level of service quality of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One as a whole was at high level. When considering each individual aspect, the research found it to be at a high level in all aspects by descending order and by average as follows; physical appearance, people, reliability, service process and response.

4. There was a statistically significant and positive relationship at a level of .01 between organizational climate, teamwork and quality of service at schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One. Pearson's correlation coefficient (r) = .152 and .331 showed that the organizational climate had a direct relationship with the quality of service of schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One at a low level whereas teamwork had a relationship with the quality of service provided by schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One at a moderate level.

5. Organizational climate and teamwork affected the quality of service at schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office One at the level of .01. All aspects of organizational climate and teamwork mutually predicted quality of service at schools under the authority of the Secondary Educational Service Area, Office One with a predictive power of 13.20 percent. The factor of teamwork had the highest predictive power, followed by organizational climate.

Keywords : Organizational Climate, Teamwork, Quality of Service.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยอย่างมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดังปรากฏในมาตรา 37 ความว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา 37

แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ทุ่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดุสิตธานี ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่และหนองแขม

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 39 ที่กำหนดไว้ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความอิสระ และมีความเข้มแข็ง[1]

โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการทางการศึกษา มีหน้าที่จัดการด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ แต่จากผลการประเมินภายนอก รอบสาม (พ.ศ. 2554 – 2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินพบว่า มีโรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 2,119 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.09 ซึ่งเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการส่งเสริมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา [2] โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพการบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดภาครัฐที่ยังไม่เป็นที่พอใจแก่สังคม สาเหตุประการหนึ่งเนื่องมาจากการบริการทางการศึกษาของสถาบันทางการศึกษาไม่สามารถตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองได้ดีพอ จากข้อมูลสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2558 พบว่า จำนวนสถานศึกษาทั้งเอกชนและนานาชาติเพิ่มขึ้นทุกปี และมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากผู้ปกครองที่มีรายได้สูงนิยมส่งบุตรหลานไปเรียน เพราะเชื่อมั่นในมาตรฐานคุณภาพและการบริการทางการศึกษาของเอกชนและต่างประเทศ [3]

จากปัญหาที่กล่าวมาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาคุณภาพการบริการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (ในช่วงปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555) ที่กำหนดให้หน่วยงานในภาครัฐและภาคเอกชนสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริการให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้มารับบริการ[4] ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องดำเนินการสำรวจคุณภาพการบริการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้วยเหตุผลที่ว่า โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษา การยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะสามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีในการบริการให้แก่ผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มาทำการวิจัยโดยใช้เครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพการบริการ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศ

องค์กรและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลเพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงเรียน เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาของประเทศไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริการ บรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กรและการทำงานเป็นทีม กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จาก 67 โรงเรียน จำนวน 4,750 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำนวน 357 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของบรรยากาศองค์กร เท่ากับ .93 การทำงานเป็นทีม เท่ากับ .96 และคุณภาพการบริการ เท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การทำงานเป็นทีม และคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัย

1. ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน
2. ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง

4. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .152 และ .331 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับต่ำ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในระดับปานกลาง

5. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ดังตารางด้านล่าง

ตัวพยากรณ์	B	B	SE _b	t	P
1. บรรยากาศองค์การ(X_1)	.160	.151	.054	2.955**	.003
2. การทำงานเป็นทีม(X_2)	.300	.330	.046	6.463**	.000
R = .363	SE _{est} = .399	F = 25.321**			
R ² = .132	a = 2.444				

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. สมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .330 (Z_2) + .151 (Z_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.444 + .300 (X_2) + .160 (X_1)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมมีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของมวลสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์การพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะหรือมิติต่างๆซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล[5] รวมถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปและความสำคัญโดยรอบตัวงานที่ทำและผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ โครงสร้าง

องค์กรและกระบวนการขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม[6] สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะ[7] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูพบว่าระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้านและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ เชียงสง[8] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขต 4 ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสารที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมเป็นการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจการดำเนินการต่างๆร่วมกันเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ เพราะคนเรามีความรู้ความสามารถแตกต่างกันเราควรนำจุดเด่นจุดดีของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายการทำงานเป็นทีมช่วยกันได้ผลดีไม่เท่ากับการทำงานที่ร่วมมือกันและความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับสมาชิกในทีมเป็นสำคัญ[9] สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ เข็มมนัส[10] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารและด้านการสร้างความไว้วางใจ

3. ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริการของบุคลากรในโรงเรียนที่ตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการจนเกิดความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับเป็นระดับความสามารถของการบริการในการบำบัดความต้องการของลูกค้าและระดับความพึงพอใจของลูกค้าหลังจากได้รับบริการไปแล้ว[11] คุณภาพการบริการเป็นการรับรู้ของลูกค้าเกี่ยวกับคุณภาพการบริการที่ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของลูกค้าเองแม้ว่าลูกค้าจะไม่เคยรับบริการมาก่อน ต่อมาเมื่อธุรกิจเชิญชวนลูกค้าให้มารับบริการ ลูกค้าจะทบทวนการรับรู้คุณภาพการบริการใหม่และทุกครั้งที่ลูกค้าเข้ามาใช้บริการและเกิดการทบทวนการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพการบริการ ไปเรื่อยๆการทบทวนการรับรู้คุณภาพของการบริการจะพัฒนาไปสู่การตั้งใจซื้อบริการของลูกค้าในอนาคตได้[12] สอดคล้องกับงานวิจัยของสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง[13] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรังผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรังนักศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = .152 และ .331 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ในระดับต่ำและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงทางอ้อมบรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[14] สอดคล้องกับแนวคิดของอังฉรา เฉลยสุข[15] กล่าวถึงองค์การที่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานในองค์การส่งมอบการบริการที่มีคุณภาพจนผู้รับบริการรู้สึกได้ตลอดจนการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการสร้างทีมงานอันแข็งแกร่งเพื่อยืนยันให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ[16] สอดคล้องกับแนวคิดของวีระชัยทองภู[17] กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกันก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจพอใจและเพลิดเพลินกับการทำงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

5. บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมทุกด้านร่วมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1 ได้ร้อยละ 13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศองค์การผลวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจถึงผลกระทบต่อน้ำที่ต่างๆของคนในองค์การทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันองค์กรช่วยให้มีการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆของการบริการที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ[14] บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การเพราะความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะ [7] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตลอดจนการทำงานเป็นทีมคือการรวมตัวของคนหลายคนซึ่งปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงแต่ต้องการจะเน้นให้เห็นเด่นชัดว่าเป็นกลุ่มทำงานซึ่งสมาชิกทุกคนมีภารกิจที่ต้องทำงานประสานกันตามบทบาทของตนและบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม[18] เป็นการที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยการร่วมมือกันประสานงานกันมุ่งถึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย[9] สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ[19] ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษาพบว่าระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กรเพราะความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

1.2 สมควรมีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนด้านการติดต่อสื่อสารให้ดียิ่งขึ้นโดยผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจกัน สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานบรรลุความสำเร็จได้โดยอาศัยหลักธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานร่วมกันทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้โดยใช้หลักการติดต่อสื่อสารกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลข้อเท็จจริงข้อคิดเห็นความรู้สึกหรือทัศนคติเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันและนำมาซึ่งการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.3 สมควรมีการเสริมสร้างคุณภาพการบริการของโรงเรียนด้านการตอบสนองให้ดียิ่งขึ้นโดยมุ่งเน้นการให้บริการของเจ้าหน้าที่ครูและผู้บริหารด้วยความเต็มใจถูกต้องพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่อให้บริการด้วยความรวดเร็วปฏิบัติต่อผู้รับบริการเป็นอย่างดีและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างทันทีทันใดทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจในการบริการมากกว่าคู่แข่งชั้นที่มีอยู่ได้

1.4 สมควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรและการทำงานเป็นทีมเพราะมีผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศขององค์กรและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆและเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตต่อไป

2.2 ควรทำวิจัยในรูปแบบต่างๆ เช่น กรณีศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

2.3 ควรใช้ตัวแปรอื่นในการศึกษา เช่น นโยบายการบริหาร ภาวะผู้นำ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [2] สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2556). *สรุปผลการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556 – 2557*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

- [4] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)
- [5] เจียรนัย จิระโร. (2544). *บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- [6] รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [7] สุซานุช พันธุ์นิยะ. (2553, สิงหาคม). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. *วารสารวิทยบริการ*. 21(2):64-81.
- [8] อภิชาติ เชียงสง. (2555, เมษายน). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯเขต 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 4(1):253-274.
- [9] วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- [10] พัชราภรณ์ เขื่อนมนัส. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 10 (3):59-69.
- [11] วีระพงษ์ เฉลิมจิรรัตน์. (2545). *คุณภาพในงานบริการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมไทยเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- [12] ยุพาวรรณ วรรณวานิชย์. (2549). *การตลาดบริการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [13] สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง. (2555). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการด้านการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง*. ปรินญาณิพนธ์. ตรัง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- [14] เนรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. ปรินญาณิพนธ์ รัช.ม. (รัฐศาสตร์). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- [15] อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- [16] ชาลณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- [17] วีระชัย ทองภู. (2554). *สภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในเขตหลักสี่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. การศึกษา ค้นคว้าแบบอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- [18] สุรัตติกาล ผูกเกษร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมป่าไม้ เขต 1*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- [19] ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.