

การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

INDICATOR DEVELOPMENT OF HIGH PERFORMANCE TEAMWORK FACTOR OF MUNICIPALITY SCHOOL

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว^{1*} ฐิติพร พิชญกุล¹ และกันต์ฤทัย คลังพล¹
Pachsarinya Pongpaew^{1*} Thitiporn Picchayakul² and Kanreutai Klangphahol³

Received : 9 February 2020

Revised : 4 April 2020

Accepted : 7 April 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล 2) พัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล และ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล การวิจัยนี้เป็นแบบผสานวิธี ซึ่งใช้การศึกษาเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 540 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 ต่อ 1 ตัวแปร โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีแห่งความเป็นอิสระ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) การยอมรับนับถือ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร และ 5) การสร้างความร่วมมือ

2. ตัวบ่งชี้องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประกอบไปด้วย 22 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การไว้วางใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงาน รักษาความเชื่อมั่น และการยึดหลักความซื่อสัตย์ 2) การยอมรับนับถือ

¹หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

¹Doctor of Education in Education Administration

Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: madampach@gmail.com

มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวางแผนเหมาะสมกับงานยอมรับกฎ กติกาของทีม ยอมรับความแตกต่าง เคารพพบปะทักทายซึ่งกันและกัน และการเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน และกำหนดกรอบเวลาแต่ละเป้าหมาย 4) การติดต่อสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีม รับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ และการทำงานข้ามสายงาน 5) การสร้างความร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามหน้าที่และการประเมินผล การดำเนินงาน

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล การทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 125.19 ค่าขึ้นแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 106 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ .01

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the high performance teamwork factors of schools under the municipalities, 2) develop the indicators for the high performance teamwork of schools under the municipalities, and 3) verify the structural equation modeling of the indicators for the high performance teamwork of schools under the municipalities, This research is a combined method. Which use qualitative and quantitative studies Qualitative research uses focus group discussions. Data were 9 experts. The tools were selected by the questionnaire. The data were analyzed by using content analysis and quantitative research. The sample used in this study were 1 school administrators under the jurisdiction of the municipality. The research sample consisted of 540 respondents or 20 respondents per variable who were school administrators, They were selected by multi-stage sampling. The data analysis used Chi-square, df, p-value, GFI, AGFI and RMSEA

The results of the study revealed that:

1. The results of the research revealed that 1) the high performance teamwork components of the municipality schools consisted of 5 components which were 1) trust, 2) respect, 3) common goals, 4) communication and 5) communication. Build cooperation.

2. Identifiers of high performance organization of schools under the office of primary education service area consists of 22 indicators as follows 1) There are 4 indicators of trust, including building relationships work ability maintain confidence and adherence to honesty. 2) There are 5 indicators of respect: placing the right person for the job, accepting team rules, accepting differences. Respect each other's roles and responsibilities. And changing leadership and following. 3) Setting common goals with 4 indicators which are to set a common vision acknowledging and understanding goals together adhering to work goals and determine the target time frame for each goal. 4) There are 5 indicators of communication: open communication data exchange interacting between team members listen to opinions sincerely. and working across lines. 5) Cooperation has 4 indicators which are work motivation promoting participation performance and performance evaluation.

3. The verified results of the structural equation modeling of the indicators for the high performance teamwork of municipality school revealed that the model was congruent with the empirical data at a high level, supported by a chi-square = 125.19, a value of degrees of freedom = 106, the statistical significance level = 0.05, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, and RMSEA = 0.01.

Keywords: Indicators, High Performance Teamwork

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญ เป็นการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาในวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้หน่วยงาน สถานศึกษา องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องปรับตัวให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรสถานศึกษาได้รับผลกระทบ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2560) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดี สำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) สถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายและความแตกต่างที่มากขึ้น พร้อม ๆ กับการจำเป็นในการสร้างให้เกิดความเป็นเอกภาพในองค์กร เพราะเอกภาพในองค์กรคือหัวใจของความสำเร็จ การทำงานเป็นทีมคือเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ด้วยเหตุนี้การสร้างเอกภาพ การทำให้เกิดทีมในการทำงานจึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษนี้ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

คนในยุคใหม่จะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับที่ทำงาน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ตลอดเวลา และนิยมที่จะทำงานแบบอิสระมากกว่า ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการจึงมีความท้าทายผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับทีมงานรุ่นใหม่ (จารุวัจน์ สองเมือง, 2559)

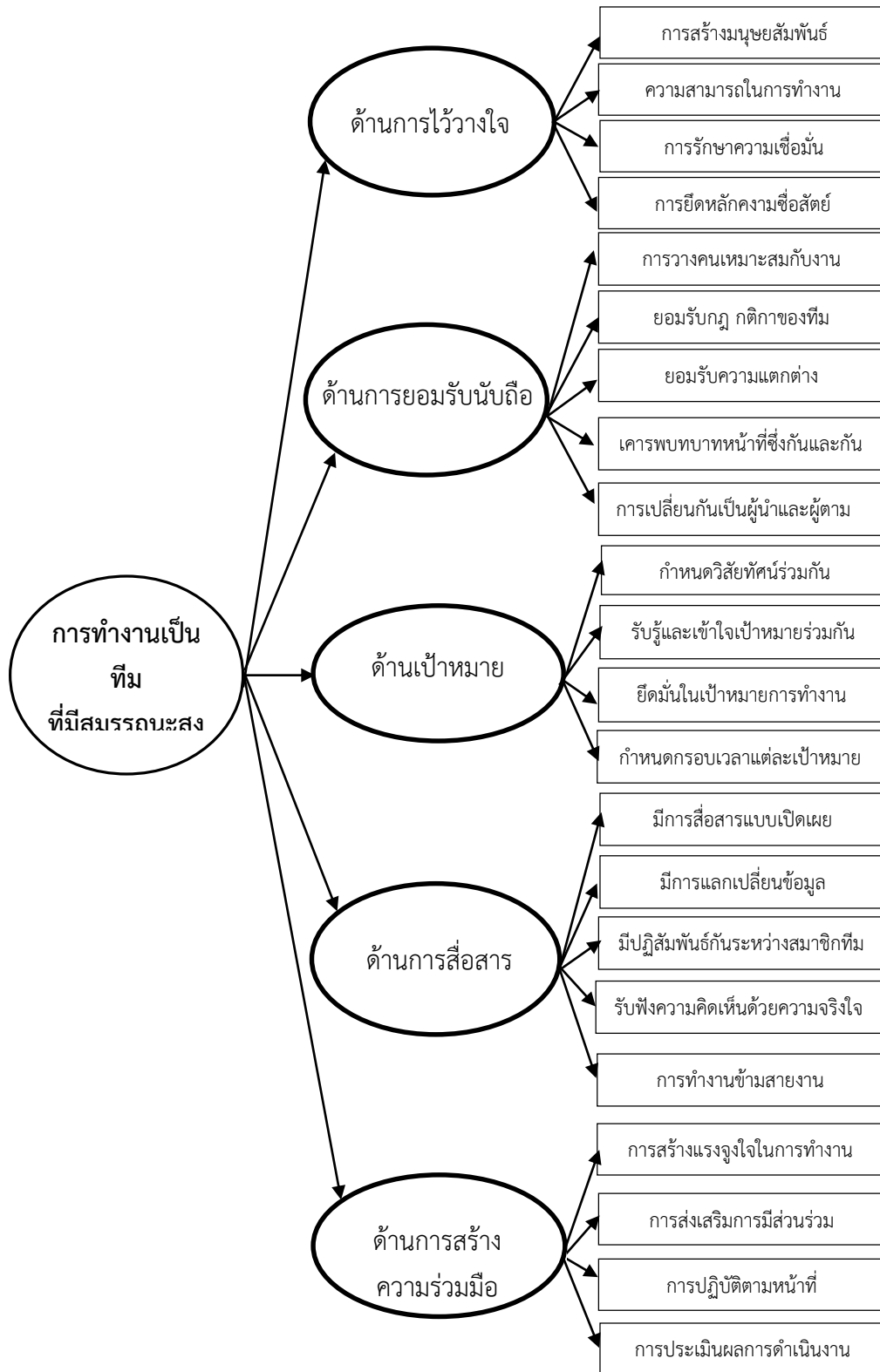
ดังนั้น การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานด้วย การรวมตัวต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน แต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานแบบเดียวกัน มีการปรึกษาหารือ ประสานงานกันอย่างมีระบบ มีความเข้าใจถึงระบบการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รู้ถึงเทคนิควิธีการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (ชยพล บุตรศาสตร์, 2554) จากที่กล่าวมา หากนำแนวคิดการทำงานเป็นทีมมาพัฒนาในการบริหาร องค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างและพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนยอมนำมาซึ่งตัวบ่งชี้ที่ใช้สำหรับการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของทีมที่มีสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมที่สุดประกอบการเลือกดำเนินการในการบริหารโรงเรียนให้เกิดคุณภาพที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล
3. เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2559), Homans (1961), Stogdill, (1974) และ Cattell (1948) และนักวิชาการอื่นที่มีแนวคิดสอดคล้องกัน ทำให้ได้ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง จำนวน 5 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสัมภาษณ์กับโรงเรียนสังกัดเทศบาล จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง 2) การพัฒนาตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง

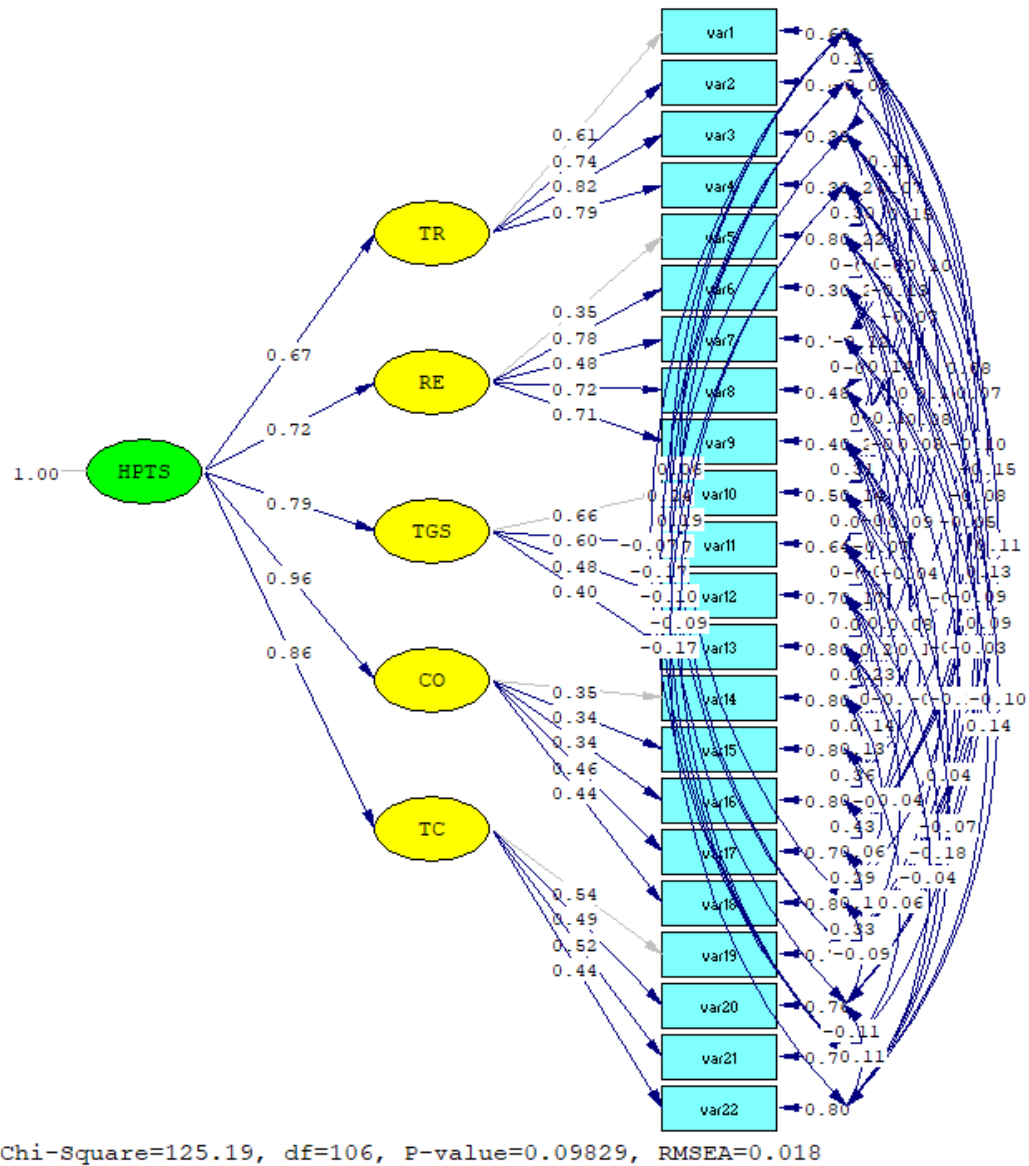
ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล จำนวน 540 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 ต่อ 1 ตัวแปร โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) ค่าขั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงจำนวน 5 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ นำเสนอเป็นโมเดลโครงสร้างเชิงเส้น ดังภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) เท่ากับ 125.19 ไม่มีนัยสำคัญ ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 106 มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.09 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา (GFI) เท่ากับ 0.98 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่า 0.85 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 (NFI) เท่ากับ 0.99 และ (NNFI) เท่ากับ 0.99 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.03 (RMSEA) เท่ากับ 0.01 และ (RMR) เท่ากับ 0.01 ซึ่งมี

ค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัสรินญา ผ่องแผ้ว

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การทำนาย R ²
1. การไว้วางใจ	0.67(.07)	0.45
การสร้างมนุษยสัมพันธ์	0.61	0.37
ความสามารถในการทำงาน	0.74(.03)	0.55
การรักษาความเชื่อมั่น	0.82(.03)	0.67
การยึดหลักความซื่อสัตย์	0.79(.05)	0.62
2. การยอมรับนับถือ	0.72(.11)	0.52
การวางคนเหมาะสมกับงาน	0.35	0.13
ยอมรับกฎ กติกาของทีม	0.78(.08)	0.61
ยอมรับความแตกต่าง	0.48(.04)	0.23
เคารพบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน	0.72(.07)	0.52
การเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม	0.71(.05)	0.51
3. เป้าหมาย	0.79(.07)	0.63
กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.66	0.43
รับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน	0.60(.04)	0.36
ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน	0.48(.05)	0.23
กำหนดกรอบเวลาแต่ละเป้าหมาย	0.40(.04)	0.16
4. การสื่อสาร	0.96(.14)	0.92
มีการสื่อสารแบบเปิดเผย	0.35	0.12
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล	0.34(.03)	0.11
มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีม	0.34(.03)	0.11
รับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ	0.46(.04)	0.21
การทำงานข้ามสายงาน	0.44(.05)	0.19
5. การสร้างความร่วมมือ	0.86(.09)	0.73
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.54	0.30
การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	0.49(.05)	0.24
การปฏิบัติตามหน้าที่	0.52(.04)	0.27
การประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน	0.44(.04)	0.20
$\chi^2 = 125.19$, $df = 106$, $p = 0.09$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.03$, $RMSEA = 0.01$, $RMR = 0.01$, $NFI = 0.99$, $NNFI = 0.99$		

หมายเหตุ ** ค่า $t > 1.96$; $p < 0.05$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล จากการสังเคราะห์เอกสาร หลักการ แนวคิด และทฤษฎีขององค์กร นักการศึกษา และนักวิจัย ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ นุสินธุ์ รุ่งเดช (2556) ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ มีตัวบ่งชี้ 35 ตัวบ่งชี้ 2) หลักการบริหารตนเอง มีตัวบ่งชี้ 16 ตัวบ่งชี้ 3) หลักการมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้ 30 ตัวบ่งชี้ 4) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนมีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ และ 5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการไว้วางใจ ที่พบว่า มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการทำงาน รักษาความเชื่อมั่นและการยึดหลักความซื่อสัตย์ แสดงให้เห็นว่าการไว้วางใจจัดเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการทำงานเป็นทีมสำหรับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความไว้วางใจแสดงถึงการพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ สะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก แสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังสิ่งที่ได้รับและแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์ ความไว้วางใจ เป็นทั้งความเชื่อ การตัดสินใจและการกระทำ จำเป็นต่อการทำงานร่วมกันของทีม เพื่อประสิทธิผลขององค์การและความสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Marshall (2000) และ Robbins (2005) ที่ว่าความไว้วางใจมีความสำคัญเพราะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ บุคคลมีความต้องการการคาดคะเน ความมั่นคง การคงอยู่และมีความรู้สึกปลอดภัย ประการที่สอง องค์การต้องการความภักดีของพนักงาน และความผูกพันเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความไว้วางใจภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การนั้น จะเป็นตัวกำหนดให้องค์การบรรลุเป้าหมายและรักษาสมาชิกในองค์การให้คงอยู่กับองค์การ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการยอมรับนับถือ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ยอมรับกฎ กติกาของทีม 2) ยอมรับความแตกต่าง 3) เคารพพบปะทบทวนหน้าที่ซึ่งกันและกัน และ 4) การเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม แสดงให้เห็นว่า การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมงานเกิดความภาคภูมิใจและมีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งการที่ผู้บริหารยอมรับ นับถือและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ การที่บุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน สอดคล้องกับอำนาจ มีสมทรัพย์ (2553) ที่สรุปว่า การให้เกียรติและยอมรับฟังกันเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและมีความสำคัญ กล่าวคือ คนทุกคนยอมรับฟังกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 ด้านเป้าหมาย มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) รับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน 3) ยึดมั่นในเป้าหมายการทำงาน และ 4) กำหนดกรอบเวลาแต่ละเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่า ด้านเป้าหมายของทีมนั้น เป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้กระบวนการทางการบริหารและกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมายค่านิยม และแผนงาน โครงการ โดยมุ่งหวังว่าแผนงานและโครงการจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับสวอนส์เบิร์ก และสวอนส์เบิร์ก (Swansburg & Swansburg, 2002) ที่กล่าวว่า เป้าหมายของทีมเป็นสิ่งที่เป็นจุดหมายปลายทาง สิ่งที่มีแนวโน้มเกิดขึ้นหรือสิ่งที่ต้องจัดทำให้ปรากฏ โดยกิจกรรมการกำหนดเป้าหมายของงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีการพิจารณา และการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 4 ด้านสื่อสาร มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีการสื่อสารแบบเปิดเผย 2) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล 3) มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีม และ 4) รับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ แสดงให้เห็นว่า ด้านสื่อสารของทีมนี้ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์เพราะเป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดงความเข้าใจ ความคิดของบุคคลในการบริหารงาน การสื่อสารเป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก และสิ่งต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันโดยสามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ซึ่งในการทำงานร่วมกันในองค์กรจะต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกัญญ์ณวัณฐ์ ธารีบุญ (2557) ที่กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของผู้นำ และสมาชิกในการพูด การเขียน กิริยาท่าทาง ได้แก่ การพูดคุยนอย่างเปิดเผยจริงใจ การสนับสนุนให้มีการอภิปราย การวางแผนการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแสดงความคิดเห็นในหัวข้อ ปัญหาอย่างชัดเจน การส่งเสริมบรรยากาศการเชื่อมั่นและไว้วางใจให้สมาชิกทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3) การปฏิบัติตามหน้าที่ และ 4) การประเมินผลการดำเนินงาน แสดงให้เห็นว่า การสร้างความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะต้องมีการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ จะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินยอมจะให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจึงต้องทำร่วมกันด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สอดคล้องกับ Plymouth State University (2003) ที่กล่าวว่า การร่วมมือว่าเป็นความสามารถในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน และตัวบ่งชี้ของความร่วมมือ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพยายามที่จะร่วมมือ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่แสดงการเคารพผู้อื่น 3) การแสวงหาและสนับสนุนความเห็น ร่วมกันของกลุ่ม การตระหนักและรับรู้งาน

ของผู้อื่น 4) การตั้งเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญ ร่วมกับผู้อื่น และ 5) การทำตามสัญญาที่ได้ให้ไว้กับผู้อื่น

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลจากการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ได้ตัวบ่งชี้จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ อภิปรายว่า ได้ตัวบ่งชี้ทั้ง 22 ตัวบ่งชี้ได้มาจากวิธีการที่เป็นระบบ เป็นขั้นตอน ตามแนวคิดหรือทฤษฎีที่เชื่อถือได้ กล่าวคือ เริ่มจากผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ก่อนแล้วว่า จะนำตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร โดยต้องการให้ได้ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทางการศึกษา จากนั้น ผู้วิจัยให้คำนิยามของตัวบ่งชี้โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีจากการศึกษาเอกสาร ตำรา เพื่อให้ได้ครอบคลุมกว้าง ๆ จากการกำหนดองค์ประกอบเสียก่อน พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามไปด้วย แล้วนำเข้าสู่กระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงขึ้นมา โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน และจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยได้ผลจากการศึกษาภาคสนามมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง และในขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้องค์สมรรถนะสูงโดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการนำตัวบ่งชี้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จึงเชื่อมั่นได้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่พัฒนาขึ้น เป็นตัวบ่งชี้ที่ให้สารสนเทศทั้งเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพซึ่งบ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งศึกษาหรือสะท้อนลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่เป็นไปตามแนวคิดของนงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ (2551) ที่ได้เสนอขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่าประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes) ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) และขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ (Quality Check)

อีกทั้ง น่าจะเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงที่เป็นประโยชน์สำหรับการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ

3. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำแนกได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการไว้วางใจ องค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ องค์ประกอบด้านเป้าหมาย องค์ประกอบด้านการสื่อสาร และองค์ประกอบด้านการสร้างความร่วมมือ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับ ไพวัล ไชยทองศรี (2558) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 73 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการปฏิสัมพันธ์ โมเดลองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม และโมเดลองค์ประกอบหลักความรับผิดชอบร่วมกัน องค์ประกอบทั้งหมดนี้สามารถใช้วัดการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับกมลนิตย์ วิสัยแสง (2559) ที่ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งได้สอดคล้องกับจริยา เห็นงาม (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสาร ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับสุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม (X3), ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X1), ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (X5), ด้านการติดต่อสื่อสาร (X2), และด้านการยอมรับนับถือ (X4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงสังกัดเทศบาล ควรมีการวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งอาจได้ตัวบ่งชี้ที่มีความแตกต่างออกไปเนื่องจากบริบทในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน
2. ควรศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดว่าจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

เอกสารอ้างอิง

- กมลนิตย์ วิลัยแลง. (2559). **ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญวิญญู ธารีบุญ. (2557). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปทุมวัย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จริยา เห็นงาม. (2559). **ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวัจน์ สองเมือง. (2559). **การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. สืบค้นจาก <http://tawasau.ftu.ac.th/jaruwut/?p=136>.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และคณะ. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม: การพัฒนาและพัฒนาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- นุสินธุ์ รุ่งเดช. (2556). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). **ความเป็นผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2558). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อานวย มีสมทรัพย์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- Cattell, R. B. (1948). Concepts and Methods in the Measurement of Group Syntality. **Psychological Review**. 55, 48-63.
- Homans, C. G. (1961). **Social Behavior: Its Elementary Forms**. New York: Harcourt Brace and World Moreman.
- Marshall, E. M. (2000). **Building Trust at the Speed Change: The Power of the Relationship Based Corporation**. New York: AMACOM.
- Plymouth State University. (2003). **Area of Concern/Targets for Growth Indicators**. [Online] Available: http://www.plymouth.edu/educate/growth_indicators.pdf
- Robbins, S. P. (2005). **Essentials of Organizational Behavior**. (8th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research**. New York: Free Press.
- Swansburg, R. C. & Swansburg, R. J. (2002). **Introduction Management and Leadership for Nurse Manager**. (3th ed.). Boston: Jones and Bartlett publishers.