

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑
The Leadership of Administrators That Affects Team Work
in School Organization of Schools Under The Samut Prakan
Primary Educational Service Area Office 1

กัญญาภัค ทองศรี*

Kanyapak Thongsri

นิพิฐพนธ์ สนิตเหลือ**

Nipitpols Sanitlou

สาขาบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ประเทศไทย

Study Educational Administration Suvaranbhumi Institute of Technolog, Thailand

Email: info@svit.ac.th; nipitpols@gmail.com

Received: March 18, 2024

Revised: April 03, 2024

Accepted: April 05, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (๑) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ (๒) การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต ๑ (๓) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวน ๓๒๗ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

* นางสาวกัญญาภัค ทองศรี Miss Kanyapak Thongsir นักศึกษาปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณ Student Master of Education Program Study Educational Administration Suvaranbhumi Institute of Technology

** ดร.นิพิฐพนธ์ สนิตเหลือ Dr.Nipitpols Sanitlou ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ Thesis Advisor

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือการโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน และการเข้ากับสังคมได้ดี (๒) การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงานการมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (๓) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ไม่แตกต่างกัน (๔) ภาวะผู้นำส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต ๑ อย่างมีนัยสำคัญที่ ๐.๕ โดยตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมสมการ ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้ากับสังคมได้ดี ด้านการยอมรับนับถือและด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ ๓.๗๕

คำสำคัญ: ทำงานเป็นทีม; ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This objectives of the research article are (1) to study the leadership of administrators in school organizations under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, District 1 (2) teamwork in school organizations under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, District 1 (3) Leadership of administrators that affects teamwork in school organizations under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1 The sample group used in this research consisted of Teachers working in educational institutions Under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, Area 1, academic year 2022, the number of students was 327. The sample size was determined using the sample comparison table. The research tool was a questionnaire on the leadership level of the people. Management that affects teamwork in school organizations under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 1It has the characteristics of a 5-level estimation scale of Thanin Silcharu, which has a confidence value for the whole version equal to 0.82. Statistics used in data analysis include percentage mean standard

deviation. Alpha coefficient analysis of variance Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis

Keywords: Teamwork; Leadership; Administrators

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิ หน้าที่ แนวการจัดการศึกษามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา^๑ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหารและจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากร ประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานองค์กรสถาบันอื่น เพื่อให้การศึกษา บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในกรณีนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหาร ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารจัดการและความรู้ความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษานั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” จึงจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ได้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการ จัดทำหลักสูตรกำหนดเป้าหมายการเรียน การสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะ ผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ^๒ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ภาวะ ผู้นำในปัจจุบันและภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้นำในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร ได้ความสามารถในการปรับตัว เสนอแนวทางในการเตรียม

^๑ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๖๑ - ๒๕๗๙, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๐), หน้า ๒.

^๒ ธีระ รุญเจริญ, ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาชุดปฏิรูปการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: แอลทีพีเอส, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗๖-๑๗๗.

ความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต ดังนี้ ทักษะใหม่ ผู้นำยุคให้ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลมีความเข้าใจผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้ ความร่วมมือ ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคลและการทำงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างองค์กรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกัน ยึดหลักความยืดหยุ่น ยอมรับและแสวงหาความท้าทาย เช่น การทำงานที่ไม่ถนัดไม่คุ้นเคยการทำงานกับบุคคลใหม่ ๆ ใจกว้างและปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ กล้ารับฟังความคิดเห็น หรือการทดลองทำสิ่งที่ไม่ยึดติดกับแนวคิดหรือความรู้ความสามารถเดิม ๆ แสวงหาตัวอย่างศึกษาวิธีการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการแสวงหาแนวทางการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

ในปัจจุบันทั้งในองค์กรรัฐและเอกชน เน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างทีมให้แข็งแกร่งโดยมุ่งให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรด้วยการทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จ หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลาย ควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสำคัญ ในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรนั้นย่อมทำ

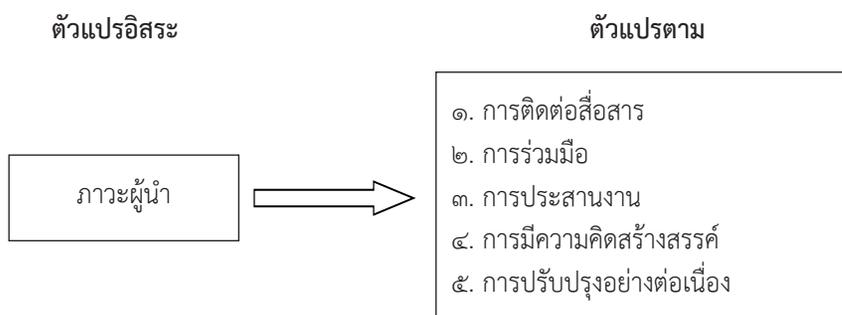
ให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้ง ถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม^{๑)} จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษางานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผล ของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ เป็นหน่วยงานที่มีเขตบริการในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม เขตพื้นที่การปกครองประกอบไปด้วย ๓ อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น ๗๒ โรงเรียน ได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง ที่มีความรู้ความสามารถ ข้อมูลสารสนเทศที่ครอบคลุมถูกต้องเป็นปัจจุบัน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจน และสุดท้ายคือ คุณภาพของการศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต ๑ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) จากความเป็นมา และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีม ในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ซึ่งผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำผลจากการศึกษาไปเป็นข้อมูล ในการบริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ครูผู้สอน หรือผู้ที่สนใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑
๒. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต ๑
๓. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

^{๑)} ไพโรจน์ บาลัน, **ทักษะการบริหารทีม**, (กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพริ้นท์, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

๑. ภาวะผู้นำในองค์กรของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ อยู่ใน ระดับปานกลาง
๒. การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ อยู่ในระดับปานกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ จำนวน ๒,๑๖๒ คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๑๕๖๕) ๓.๑.๒

๒. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ จำนวน ๓๒๗ คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๒๗ คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละอำเภอ ซึ่งมีทั้งหมด ๗ กลุ่มเครือข่าย คือ (๑) อำเภอเมืองสมุทรปราการ ประกอบด้วย จำนวน ๒๘ โรงเรียน เครือข่ายเมืองบางปู จำนวน ๑๐ โรงเรียน เครือข่ายเมืองสมุทร จำนวน ๙ โรงเรียน และ เครือข่ายศรีพุทธ จำนวน ๙ โรงเรียน (๒) อำเภอพระประแดง ประกอบด้วย ๒๙ โรงเรียนเครือข่าย คังบางกะเจ้า จำนวน ๑๐ โรงเรียน เครือข่ายลัดหลวง จำนวน ๘ โรงเรียน และเครือข่ายปู่เจ้าสมิงพราย

จำนวน ๑๑ โรงเรียน (๓) อำเภอพระสมุทรเจดีย์ประกอบด้วย จำนวน ๑๕ โรงเรียน เครือข่ายปากอ่าว เจ้าพระยา จำนวน ๗ โรงเรียน และเครือข่ายพระสมุทรเจดีย์ จำนวน ๘ โรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย Ring J. J. and et al^๕

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ จำนวน ๑ ฉบับ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ แบ่งเป็น ๗ ด้าน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต ๑ แบ่งเป็น ๕ ด้าน

๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๑ ผู้วิจัยขอหนังสือจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

๔.๒ ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง

๔.๓ กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ (%)

๒. วิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรและการทำงานเป็นทีมในองค์กร วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้ เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

^๕ บุญชม ศรีสะอาด, วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐๑.

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน ๓๔๗ คน เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ด้านเพศ เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย ด้านอายุ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี อายุ ๒๑ - ๓๐ ปี อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป ด้านตำแหน่ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ครูคศ. ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่ง ครู คศ. ๒ ตำแหน่ง ครู คศ. ๓ และครู คศ. ๔ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๕ - ๑๐ ปี อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑ - ๔ ปี อายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๑ - ๑๕ ปี และอายุประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑๖ ปีขึ้นไป

๒. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ โดยอยู่ในระดับ มาก และปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านปรากฏคือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการประสานงาน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๑) ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานก้าวหน้า รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียน

๒) ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารคอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือทั้งด้านงานและเรื่องส่วนตัวตามความสามารถ และผู้บริหารจัดสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษาตามความเหมาะสม

๓) ด้านการประสานงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๓ ข้อ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายของงานและขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร

ได้ทราบ รองลงมามีจำนวน ๒ ข้อ คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในแผนงานและโครงการต่าง ๆ และผู้บริหารสามารถประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่นและชุมชนองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างดี

๔) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยปรากฏทั้ง ๒ ระดับ คือ ระดับมาก และปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๒ ข้อ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารมีหลักการและใช้เหตุผลในการสั่งการ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญอาหารกับครู และบุคลากรทุกคน ผู้บริหารสามารถคลี่คลายบรรยากาศเมื่อเกิดความตึงเครียด และ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจของครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

๕) ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยปรากฏทั้ง ๒ ระดับ คือ ระดับมาก และปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๒ ข้อ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารวางตัวได้เหมาะสมและเป็นมิตรต่อบุคคลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และมีอัธยาศัยดี ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารมีจิตใจกว้างขวาง เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๖) ด้านการยอมรับนับถือ โดยปรากฏทั้ง ๒ ระดับ คือ ระดับมาก และปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑ ข้อ ระดับ ปานกลาง จำนวน ๓ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรตามความเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดประชุมปรึกษาหารือกับครู และบุคลากรก่อนดำเนินการเรื่องสำคัญผู้บริหาร ยกย่องชมเชย ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นสามารถเป็นแบบอย่างได้อย่างเปิดเผย และผู้บริหารมอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร

๗) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการ แก้ไขปัญหาพร้อมกับครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู และ บุคลากรและนำมาปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครู และบุคลากรและนำมาปรับปรุงแก้ไข และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

๓. การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

๑) ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น ผู้ร่วมงานในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และมีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

๒) ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๓) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญกระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรม รองลงมา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อพัฒนางาน

๔) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนาองค์กร

๕) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น ผู้ร่วมงานในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และมีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

๔. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (X) และตัวแปร (Y) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕. ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ โดยตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมสมการ ได้แก่ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการเข้าสังคมได้ดี ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ ๓.๗

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก จำนวน ๑๒ ข้อ และอยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน ๑๒ ข้อ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ทำให้งานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ดำเนินแนวทางตามนโยบายให้มีการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ และคุณธรรมจริยธรรม วิชาชีพที่ดีโดยนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ต้องพัฒนาสมรรถนะในลักษณะองค์รวมที่มีความยืดหยุ่นทั้งสาระการพัฒนาและวิธีการเรียนรู้ให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และส่งเสริมพัฒนาการบุคลากรให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมคุณภาพ และวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับทฤษฎี สโตกดิล กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นมากกว่าทุกคน และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงมีบุคลิกภาพความสามารถกว่าบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้โดยผ่านกระบวนการ เพื่อให้บุคคลนั้นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย^๕ ผู้วิจัยสามารถนำผลมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารนำชุมชน ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีความกระตือรือร้นในการ

^๕ Stogdill, R. M., *Handbook of leadership : A survey of theory and research*, New York: Free Press, 1974), p. 63.

เริ่มงานใหม่เสมอ และเป็นประโยชน์ในการวางแผนปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มจะเป็นผู้ที่มึลักษณะเป็นผู้ใฝ่รู้และติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนเองสนใจ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มอย่างแท้จริง และเป็นผู้ที่กล้าคิดกล้าตัดสินใจที่จะดำเนินการในเรื่องที่แปลกใหม่น่าสนใจอันนำไปสู่ประโยชน์ต่อองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ

๒) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเองสามารถปรับตัวในการบริหารจัดการแบบบูรณาการจึงสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่องค์กรได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนและพัฒนาตนเอง นำไปสู่การบริหารการทำงานเป็นทีมขององค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารหรือผู้นำด้านการรู้จักการปรับปรุงแก้ไข เป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานรู้จักการปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่าเดิม และสนับสนุนให้คนภายในองค์กรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารหรือผู้นำ สามารถส่งเสริมการลดความขัดแย้งและความรุนแรงภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี^๖

๓) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารที่ดีควรให้ความยอมรับนับถือ ส่งเสริมและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู การยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีการปรึกษาหารือและประชุมกับผู้ร่วมงาน เพื่อประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดของการทำงานผู้นำด้านการยอมรับนับถือ เป็นผู้นำที่ต้องสร้างความยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กรทั้งการให้คำปรึกษา ความช่วยเหลือ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร รวมทั้งการให้กำลังใจและรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ประสบความสำเร็จ

๔) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหาร เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของครูโดยการมีกรณีศึกษาติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูหรือผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ ครั้ง ผู้บริหาร

^๖ สุวิมล โต้ปิ่นใจ, “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖), หน้า ๒๗.

มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นผู้บริหารที่สนับสนุน และสนใจใส่ใจ โอบอ้อมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอกลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก^๗

๕) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยปรากฏทั้ง ๒ ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้บริหารที่มีทักษะการสื่อสาร สามารถโน้มน้าวจิตใจและจูงใจให้ครู ผู้ร่วมงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหวังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองมาเป็นผู้สร้างประโยชน์ให้มากที่สุด ความสำเร็จขององค์กรนั้น สามารถวัดได้จากประสิทธิภาพของผู้บริหารหรือผู้นาองค์กร สามารถมองเห็นความสำคัญของผู้นาองค์กรว่าเปรียบเสมือนฟันเฟืองชิ้นสำคัญในเครื่องจักรที่จะช่วยหมุนฟันเฟืองทุกชิ้นในเครื่องจักรนั้นให้ทำงานประสานสัมพันธ์กัน และนำพาเครื่องจักรนั้นให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่นและปราศจากความขัดแย้ง

๖) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ซึ่งเป็นเขตที่มีจำนวนโรงเรียนค่อนข้างมาก ทำให้ผู้บริหารต้องมีการประสานงานและติดต่อสื่อสารกับครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและเข้มแข็ง เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีมขององค์กร สุวิมล โตปิ่นใจ กล่าวไว้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีทักษะในการประสานงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจตรงกันรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยการเปิดโอกาสบุคลากรภายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน หรือเนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ช่วยประสานงานในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้นำและประสานงานในเรื่องนั้น ๆ รวมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายในองค์กร

๗) ภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการเข้ากับสังคมได้ดี โดยรวมปรากฏทั้ง ๒ ระดับ คือ ระดับมาก และปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบริบทของจังหวัดที่อยู่ปริมณฑลและอยู่ในตัวเมือง ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ในการเข้าสังคม มีครูหลากหลายจังหวัดจึงทำให้การเข้าสังคมต้องค่อยปรับตัว เนื่องจากมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา

^๗ ธนิตรา แสนจริง, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๕), หน้า ๒๑-๒๒.

ผู้บริหารมีโอกาสเข้าร่วมงานตามโอกาสต่าง ๆ กับหน่วยงานราชการ ชมรม หรือมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น รวมถึงการวางแผนและกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละหน่วยมีการสื่อสาร และฟังพาดูกันและกัน ทำให้เกิดความคุ้นเคยภายในองค์กร จึงได้รับความช่วยเหลือและความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำในการที่บุคคลในองค์กรยอมรับและเกิดทักษะการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับพรรัตน์ นาขาสิงห์ กล่าวว่า การเข้าสังคมในฐานะผู้นำ ถือเป็นความสามารถในการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับในองค์กรตามพฤติกรรมที่แสดงออกเชิงบวก มีความน่าเชื่อถือเสียสละ และเมตตากรุณา ไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนและตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอย่างแรก

๒. การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ สนับสนุนในทุกเรื่องของการร่วมมือเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น มีการประสานงานโดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความคิดสร้างสรรค์สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ มีการติดต่อสื่อสาร เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และมีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

๑) การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหาร เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น เข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และมีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญหลายประการในการสื่อสารให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการสื่อสารซึ่งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการรับข่าวสาร มี ๑ ประเด็นหลัก คือ การบิดเบือนการสื่อสารในระดับต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งในแต่ละระดับมีการบิดเบือนข้อมูลอย่างตั้งใจและไม่ได้ ตั้งใจ และภาระหน้าที่รับผิดชอบเป็นการสื่อสารที่มีปริมาณข้อมูลมากจนเกินไปทำให้เกิดข้อมูลที่บิดเบือน นอกจากนี้ยังมีอุปสรรค อื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในการเลือกรับข้อมูล เช่น การเลือกรับข่าวสาร อารมณ์ ปริมาณของข้อมูล และภาษา ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการรับข่าวสาร

๒) ทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานคนอื่น และผู้ร่วมงาน ในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และมีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

๓) การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่นและรวดเร็ว ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงาน สร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน ป้องกันการก้าวก่ายหน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกและความรับผิดชอบร่วมกัน การประสานงานที่ดีต่างฝ่ายต่างช่วยกันทำงานไม่ก้าวก่ายกัน ก็จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร และทำให้งานเสร็จตามกำหนด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยเช่นกัน จึงส่งผลให้การประสานงานและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกันกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องการกระทำอย่างต่อเนื่อง

๔) การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกให้ความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์เพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลชลี จงเจริญ ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการพัฒนา รูปแบบการพัฒนากระบวนการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาที่มีแนวคิด และหลักการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีประโยชน์เป็นไปได้ มีความเหมาะสมและมีความถูกต้องที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

กล้าคิดและตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่เปลี่ยนหรือปฏิรูปลิงใหม่หรือเป็นเป้าหมายใหม่ คิดอย่างใคร่ครวญและรอบคอบ และคิดอย่างมีจินตนาการที่หลากหลายและคิดริเริ่ม รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในสถานศึกษา^๙ นอกจากนี้หลักการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ลักษณะของการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” (Self-lead the self) โดยเน้นการพัฒนาเจตคติและความเจตจำนงและความชำนาญในงานนั้น ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญและจะเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การนำตนเองเป็นการดำเนินการใด ๆ ที่มี การเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-Starter) มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจตนเอง (Self-direction and motivation) มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว (Rewarding personal accomplishment) และ มีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว (Chastising personal failure) ซึ่งการพัฒนาภาวะ ผู้นำตนเองนั้นไม่ได้เพียงการพัฒนาบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของผู้นำเฉพาะรายบุคคลเท่านั้น แต่เป็น การพัฒนาภาวะผู้นำที่ครอบคลุมถึงการใช้ภาวะผู้นำอย่างเต็มที่ความสามารถในองค์กร และการจัดการ การใช้ชีวิตของผู้นำให้เกิดความสมดุลระหว่างปริมาณงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว^{๑๐}

๕) การทำงานเป็นทีมในองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต ๑ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญกระตุ้นให้มีการนำความรู้ จากการอบรม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ศึกษาดูงาน ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อพัฒนางาน การปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพออกแบบส่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อ ผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาการงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความ เหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ^{๑๑}

^๙ สัมมา ธรนิธย์, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (๒๕๕๕), หน้า ๑๘๘.

^{๑๐} Terry, G.R., **Principles of management**, (New York: Home Wood, 1997).

^{๑๑} สุวิมล โตปิ่นใจ, “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖), หน้า ๒๗.

ข้อเสนอแนะ

๑. ผู้สนใจศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากผู้บริหารขาดทักษะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมให้แก่ครูและบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยในการนำไปใช้

๒. คณะศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในด้านการยอมรับนับถือ ในเรื่องของการมอบหมายงานของผู้บริหารอาจจะต้อง ดูงานตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร

๓. ศึกษาตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือในเรื่องการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้สนใจและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในองค์กร

๒. ควรมีการศึกษางานเป็นทีมในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมขององค์กร และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๖๕ – ๒๕๗๙. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๖๐.

ธีระ รุณเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอลทีเพรส, ๒๕๕๐.

ธนิศรา แสนจริง. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๕.

บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๖.

ไพโรจน์ บาลัน. ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพริ้นท์, ๒๕๕๑.

สัมมา รณิธย์. หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ๒๕๕๖.

สุวิมล ไตป็นใจ. “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต ๑”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖.

Stogdill, R. M. **Handbook of leadership : A survey of theory and research.** New York: Free Press, 1974.

Terry, G.R. **Principles of management.** New York: Home Wood, 1997.