การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

Development of Teamwork Skills of School Administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3

ฐิตินันท์ บัวอุบล[1] ขจรอรรถพณ พงศ์วิริทธิ์ธร[2] มาลัย วงค์ฤทัยวัฒนา[3] บุศรา เชื้อดี[4]
ศิกาญจน์มณี ไซเออร์ส[5] สาลินี ชัยวัฒนพร[6]
Thitinan Buaubol, Kajornatthapol Pongwiritthon, Malai Wongruethaiwattana,
Busara Chuadee, Sikarnmanee Syers, Salinee Chaiwattanaporn

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและการเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 127 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และนำมาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เนื่องจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลการตอบที่มีความสำคัญและต้องให้ผู้ตอบสมัครใจในการให้ข้อมูลแบบสอบถามการสมัครใจใน

Received: 2020-11-03 **Revised**: 2020-11-26 **Accepted**: 2020-11-27

[1] โรงเรียนบ้านซับสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
Banshabshombun School, Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3.
e-mail: tok2029@gmail.com

[2] คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

[3] คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

[4] คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Business Administration, Northern College

[5] คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Isan, Khon Kaen Campus

[6] ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและนวัตกรรมชุมชน Information Center of Knowledge Local Wisdom and Community Innovation

การให้ข้อมูลของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติทดสอบ ค่าที (t-test) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ($\bar{X}$= 4.10, S.D.= 0.72) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X}$=4.08, S.D.= 0.70) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$=4.01, S.D.= 0.72) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$=3.97, S.D.= 0.81) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X}$=3.96, S.D.= 0.75) และการทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนา; ทักษะการทำงานเป็นทีม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This descriptive research aims to study the level and compare the development of teamwork skills of the school administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3. Population and samples were 127 school administrators of schools under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 using Krejcie & Morgan sampling method and applied with purposive sampling method. Because the data is important, then the respondents have to be voluntarily provided the information in the questionnaire. The research instrument was a questionnaire with a checklist part and a 5-level rating scale. The quantitative data were analyzed by descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance statistics. The research results showed that the level of development of teamwork skills of the school administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 in overall was at a high level ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.74). When considering each aspect, it was found that all areas had high levels of

development in descending order as follows: coordination aspect ($\bar{X}$=4.10, S.D.= 0.72), interaction aspect ($\bar{X}$=4.08, S.D.= 0.70), communication aspect (), share the same goal aspect ($\bar{X}$=4.01, S.D.= 0.72), and cooperation ($\bar{X}$=3.96, S.D.= 0.75), respectively. The test comparison on the status of the respondents who were different in gender, age, education level, and work experience reflected no different of the average level regarding the development of teamwork skills of school administrators under Phetchabun Primary Educational Service Area Office 3 with no statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Development; Teamwork Skill; School Administrators

บทนำ (Introduction)

สถานศึกษาเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา ก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1. มีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ 2. มีตัวแบบจากภายใน 3. มีวิสัยทัศน์ร่วม 4. มีการเรียนรู้เป็นทีม และ 5. มีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารงานองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การหน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตั้งแต่นโยบาย ลักษณะการทำงาน กระบวนการบริหาร การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในการทำงานตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยเฉพาะกระแสโลกยุคปัจจุบัน การบริหารงานองค์การยังเกี่ยวข้องกับการใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) ในการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษานั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จนั้นคือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) เป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการสถนศึกษา บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดโครงสร้าง การบริหารงานในสถานศึกษา บทบาทเป็นนักจัดองค์กร (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change

Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) ผู้จัดระบบงาน (System Manager) ผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้ประเมินผล (Appraiser) ประธานในพิธี (Ceremonial Head) ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งให้บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและที่สำคัญต้องมีทีมและผู้ร่วมงานที่ดี จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร (Knezevich, 1984) แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจัดการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ บุคคลในทีมไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อกัน ขาดการประสานงานที่เพียงพอ ทีมไม่สร้างสรรค์ และต่อต้านองค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ค่อยดี ไม่มีการเปิดเผย และขาดการไว้ใจกัน ทีมขาดประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมขาดความสามารถ ทีมขาดการเรียนรู้ ประสบการณ์และขาดการชำนาญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีภารกิจในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในเขต 4 อำเภอของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ อำเภอหนองไผ่ อำเภอบึงสามพัน อำเภอวิเชียรบุรี และอำเภอศรีเทพ โดยมีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ มีจุดเน้น 4 ด้าน คือ สำนักงานคุณภาพ (Quality Office) โรงเรียนคุณภาพ (Quality School) ห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classroom) นักเรียนคุณภาพ (Quality Student) ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละสถานศึกษาที่ตั้งไว้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาและมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน แต่ไม่มีบทบาทหรือไม่ได้ทำงาน จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพ และส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2563)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งในส่วนของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 และความสำคัญของทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจ ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไปเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยคณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ที่ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงานที่สอดคล้องและเหมือนกันซึ่งกำหนดค่าระดับความถี่สอดคลองและเหมือนกันที่ระดับ 3 ขึ้นไป นำมาเป็นตัวแปรตามซึ่งเป็นที่มาของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านการประสานงาน 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และ 5) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 190 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3, 2563) โดยมีวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน และนำมาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลการตอบที่มีความสำคัญและต้องให้ผู้ตอบสมัครใจในการให้ข้อมูล แบบสอบถามการสมัครใจในการให้ข้อมูลของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ธ (Likert's rating scale) 5 ระดับ คือ การพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5 จนไปถึงมีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 และแปลความตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด จนไปถึงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่ามีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.89 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1.) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็นการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ครูวิชาการที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t– test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 127 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และมีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60

การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.02, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ($\bar{X}$=4.10, S.D.= 0.72) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X}$=4.08, S.D.= 0.70) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$=4.01, S.D.= 0.72) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$=3.97, S.D.= 0.81) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X}$=3.96, S.D.= 0.75) ตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ด้านความร่วมมือ	3.96	0.75	มาก
2. ด้านการประสานงาน	4.10	0.72	มาก
3. ด้านการสื่อสาร	4.01	0.72	มาก
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.08	0.70	มาก
5. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.97	0.81	มาก
โดยภาพรวม	**4.02**	**0.74**	**มาก**

การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.96) เมื่อ

พิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน, ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=4.06, 4.03, 4.00) ตามลำดับ

2. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.10) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุม วางแผนที่เหมาะสมและมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษาประสานแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้บุคลากร ($\bar{X}$= 4.20, 4.11, 4.08) ตามลำดับ

3. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.01) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน, ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา, ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.18, 4.17, 4.10) ตามลำดับ

4. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูหรือทีมงานชี้แจงและประชาสัมพันธ์โครงการต่อที่ประชุมครู, ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูทุกคน, ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้พบปะกันตามโอกาสที่สมควร ($\bar{X}$= 4.17, 4.13, 4.12) ตามลำดับ

5. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เป็นต้น, ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้, ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานตามวงจร การบริหารงานคุณภาพ (P-D-C-A) ($\bar{X}$=4.14, 3.98, 3.94) ตามลำดับ

การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุรายได้ ทางด้านประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน	
	t-test	Sig	F	Sig	t-test	Sig	F	Sig
1. ด้านความร่วมมือ	-0.06	0.95	0.24	0.79	0.07	0.95	2.44	0.06
2. ด้านการประสานงาน	-1.11	0.27	0.74	0.48	1.69	0.09	0.56	0.65
3. ด้านการสื่อสาร	0.46	0.65	1.02	0.36	0.94	0.35	0.36	0.78
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	0.36	0.72	3.05	0.06	1.62*	0.04	2.42	0.07
5. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	-0.68	0.50	1.05	0.35	0.39	0.70	1.02	0.38
โดยภาพรวม	**-0.41**	**0.68**	**0.24**	**0.79**	**1.53**	**0.13**	**0.93**	**0.43**

** แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.)*

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ที่ควรนำมาเป็นแนวทางพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการอภิปรายผล ซึ่งมีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.02) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความ

ร่วมมือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างมีการระดมความคิดและหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคลากรในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ประสานแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้บุคลากร สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน มีการติดตามตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลครูเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้พบปะกันตามโอกาสที่สมควร ให้โอกาสครูหรือทีมงานชี้แจงและประชาสัมพันธ์โครงการต่อที่ประชุมครูเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน เป็นต้น กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ กำหนดเป้าหมายของกลุ่มต้องชัดเจนเข้าใจตรงกัน สนองความต้องการของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ นนทชัย (2558) ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านบทบาทสมดุลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริษรา อุ่นสิน (2560) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และ ผ่องอำไพ สระเพ็ชร (2560) ได้กว่าวไว้ว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยยังสอดคล้องกบงานวิจัยของ Carman ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารในโรงเรียนคริสเตียน พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกมีทัศนคติในทางบวกใน 2 ปัจจัย คือตัวแปรสภาพแวดล้อม

การ ทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำการมีส่วนร่วมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง (Carman, R. Randall, 2010)

2. ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าผู้บริหารเพศชาย และผู้บริหารเพศหญิง มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือต่ำกว่า หรือปริญญาเอก มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโดยใช้การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีความเสียสละ และมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริษรา อุ่นสิน (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) พบว่า เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนั้นยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Porter, Michael E. (1985) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ 1.) มีคุณลักษณะผู้นำทางบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีความเสียสละ อุทิศตนและเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกลักษณะดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีการวางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ น่าเคารพ เชื่อถือศรัทธา สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อภาวะกดดัน และ 2.) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำด้านวิชาชีพ ได้แก่ แสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้อยู่เสมอ การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีมาตรฐานสูงและปฏิบัติได้จริง มีการวางแผน การทำงาน มีแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่นและชุมชน เป็นผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและร่วมกันสร้างผลการให้บรรลุตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรนั้น (Ratthanan P., Busara C., Malai W., eld., 2020)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยนี้คือ การได้ข้อมูลในการสะท้อนกลับ (Reflection) ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทบทวนบทบาทคุณลักษณะของตนเอง เพื่อเสริมสร้างจุดเด่นขจัดจุดด้อย เพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างกระบวนการวางแผนพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้มีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและยกระดับสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ควรนำผลการวิจัยเป็นแนวทางศึกษาสำหรับจัดทำหลักสูตรทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหลักสูตรนี้เป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาเป็นไปอย่างถูกทิศทาง แสดงให้เห็นความสำคัญคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวโน้มที่เปลี่ยนไปของการศึกษาที่กับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ด้านการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดวิธีการประเมินผลและวิเคราะห์ผลอย่างชัดเจน ทำให้ยังไม่ทราบผลลัพธ์ว่าคุณลักษณะการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผล (Productivity) และเพิ่มศักยภาพ (Competency) อย่างไร รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักต่อการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด จึงควรมีการศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ชัดเจนและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสังคมคาดหวังผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงควรมีการศึกษารูปแบบการการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ละด้านเพื่อผู้บริหารได้การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเองในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นเลิศ นักเรียนนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตลอดจนสถานศึกษามีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับเป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นเลิศสอดรับกับการประกันคุณภาพสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.

เบญจมาศ นนทชัย. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา:นครราชสีมา.

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.

รุ้งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (2563). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=6703. [5 กันยายน 2563].

อริษรา อุ่นสิน. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. **วิยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.

Carman, R. Randall. (2010). **Preferred Characteristics and Diversity of Top Leadership in Christian School**. Indiana: Indiana Wesleyan University.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), 607-610.

Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education**. 4th ed. New York: Harper and Row.

Porter, Michael E. (1985). **Competitive Advantage**. New York: Free Press.

Ratthanan Pongwiritthon, Busara Chuadee, Malai Wongruethaiwattana, Benyapa Kantawongwan, Kanyakan Syers. (2020). Organizing Student – Centered Learning Activity in the Basic Educational Institutions Under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. **Journal of Legal Entity Management and Local Innovation**. 6(5), 231-244.