

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
The Roles of School Administrators Affecting Teamwork at Schools under
the Uttaradit Primary Educational Service Area 1

จุติพร ทาโพน¹ พิมพกา ธรรมสิทธิ² สุกัญญา รุจิเมธธาส³
Jutiporn Tathon, Phimpaka Thammasit, Sukunya Rujimethabhas

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน และ 3) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน และ 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ส่วนด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 91.90 ซึ่งเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .322(Z_4) + 0.258(Z_2) + 0.250(Z_5) + 0.177(Z_3)$$

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา; การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

Abstract

This quantitative research aimed to study 1) roles of school administrators; 2) investigate the level of teamwork at the schools; and 3) their roles affecting the teamwork at

Received: 2026-04-02 Revised: 2026-04-17 Accepted: 2026-04-21

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Educational Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: kwangjutiporn@gmail.com

² อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Lecturer, Graduate School Faculty of Education Uttaradit Rajabhat University, Thailand. E-mail: phimpakathamasit@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Education Administration Master of Education, Uttaradit Rajabhat University. E-mail: r.sukunya@uru.ac.th

the schools under the Uttaradit Primary Educational Service Area1. The sample consisted of 173 participants, selected using a simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that 1) their roles were high: monitoring and evaluation, policy making and planning, promotion and support, resource allocation, and leadership. 2) Their teamwork was rated at the highest level. Ranked from highest to lowest, the teamwork at the schools; mutual respect, interaction and human relations, trust, communication, participation, setting common goals and objectives. 3) Their roles, affecting the teamwork at the schools under the Uttaradit Primary Educational Service Area1, were: resource allocation, leadership, monitoring, evaluation, promotion and support. The aspect of policy making and planning did not significantly affect their teamwork. The roles of the school administrators collectively accounted for 91.90% of their teamwork. The standardized regression equation was presented as follows.

$$\hat{Z}_y = .322(Z_4) + .258(Z_2) + .250(Z_5) + .177(Z_3)$$

Keywords: The Roles of School Administrators; Teamwork in Schools

บทนำ (Introduction)

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคของการปฏิรูปการศึกษาภายใต้ความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน (VUCA World) ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแนวทางให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อมุ่งสู่การเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570 และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและอาศัยกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมถึงกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) เป็นเข็มทิศในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน (ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอริชัย และคณะ, 2563: 2) จากแนวคิดดังกล่าว จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่สถานศึกษาต้องมีกลไกการบริหารจัดการที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงข้างต้น ตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จคือ "ผู้บริหารสถานศึกษา" บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารจัดการทั่วไป แต่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถกำหนดทิศทาง นโยบาย จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ (ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2564: 45) อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารงานไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยความผันผวน (VUCA World) คือ "การทำงานเป็นทีม (Teamwork)" การทำงานเป็นทีมถือเป็นกลไกสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการผนึกกำลังความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรเข้าด้วยกัน เกิดเป็นพลังร่วม (Synergy) ที่ทำให้องค์กรสามารถพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565: 41) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ

ส่งเสริมการสื่อสาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งปัจจัยเชิงพฤติกรรมผู้นำเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Bush, 2023: 142 อ้างถึงใน ขวัญฤทัย กองอนุนท์, 2568: 138-139)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งเป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างคนดี มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นองค์กรแห่งความสุข” โดยมุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญคือ “ใจบริการ ทำงานเป็นทีม” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2567: 1) จากนโยบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีม ถูกกำหนดให้เป็นกลไกและวัฒนธรรมหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาในระดับพื้นที่ ดังนั้นเพื่อให้การตอบสนองนโยบายบรรลุผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทเชิงรุกในการบริหารจัดการ ชี้แนะ และหล่อหลอมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง "บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1" เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วิธีการบริหาร และเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ผันผวน ตลอดจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่การปรับตัว เติบโตอย่างยั่งยืน และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

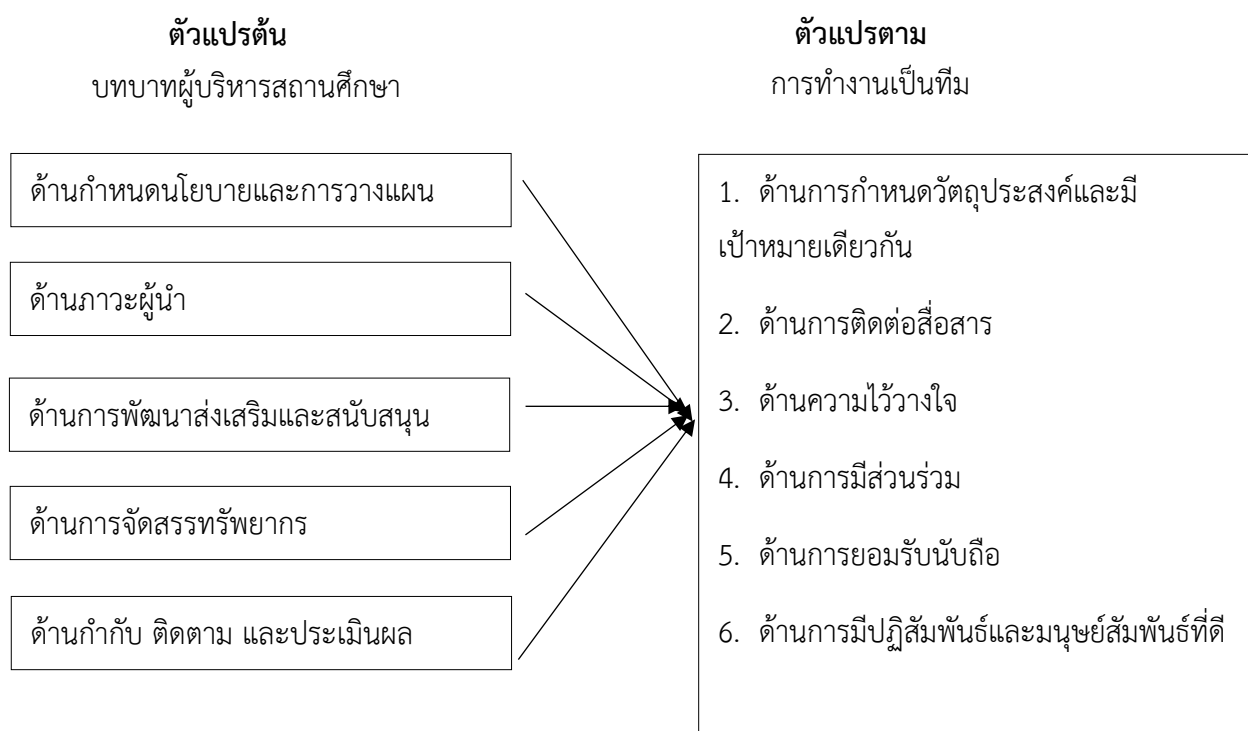
1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (ดวงจันทร์ บัวเบา, 2564: 5-6) และการทำงานเป็นทีม (ดุสิตา เลหาพันธ์, 2561: 11) สรุปเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ประกอบด้วยขอบเขตของเนื้อหาคือ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม

1.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา (ดวงจันทร์ บัวเบา, 2564: 5-6) ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน 4) ด้านการจัดสรรทรัพยากร 5) ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ตัวแปรตาม การทำงานเป็นทีม (ดุสิตา เลหาพันธุ์, 2561: 11) ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ 6) ด้านการยอมรับนับถือ

1.3 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 134 คน และครู จำนวน 1,014 คน รวมทั้งสิ้น 1,148 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2567: 13)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 173 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

(Stratified Random Sampling) ทั้งหมดจำนวน 5 อำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 134 โรงเรียน จากนั้นจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้รายชื่อของโรงเรียนและเก็บข้อมูลจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จังหวัดอุดรดิตถ์

1.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2568-มีนาคม 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.6-1.0 มีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นอยู่เท่ากับ .987 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert scale ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert scale ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการ Try Out

3.2 นำหนังสือราชการดังกล่าวพร้อมกับแบบสอบถาม จัดส่งให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล 5 โรงเรียน จำนวน 31 คน ในการ Try Out

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากแต่ละโรงเรียนมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคือ 0.987

3.4 ติดต่อขอหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 นำแบบสอบถาม จัดส่งให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2568 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2569 มีจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับมาเป็นจำนวน 173 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนและนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 173 คน

4.1 วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน โดยหาค่าความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามคะแนนเฉลี่ยของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

4.3 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression) โดยใช้เทคนิค Enter

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา	21	21.10
ครูผู้สอน	152	87.90
รวม	173	100.0
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	114	65.90

ปริญญาโท	58	33.50
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.60
รวม	173	100.0

3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	43	24.90
5-10 ปี	69	39.90
11-15 ปี	22	12.70
มากกว่า 15 ปี	39	22.50
รวม	173	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน มีจำนวน 152 คน คิดเป็น ร้อยละ 87.90 และผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 มีระดับการศึกษาอยู่ในปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 ปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.90 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านภาวะผู้นำ	4.47	0.652	มาก
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	4.48	0.577	มาก
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน	4.51	0.561	มากที่สุด
ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน	4.52	0.539	มากที่สุด
ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล	4.53	0.549	มากที่สุด
รวม	4.50	0.532	มาก

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เมื่อพิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน	4.47	0.570	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม	4.48	0.577	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.50	0.565	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.52	0.627	มากที่สุด
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์	4.54	0.573	มากที่สุด
ด้านการยอมรับนับถือ	4.55	0.616	มากที่สุด
รวม	4.51	0.553	มากที่สุด

การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับรายด้านจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตัวแปร		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y
ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน	X_1	1.000	.831**	.807**	.727**	.826**	.821**
ด้านภาวะผู้นำ	X_2		1.000	.874**	.806**	.835**	.901**
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน	X_3			1.000	.794**	.829**	.884**
ด้านการจัดสรรทรัพยากร	X_4				1.000	.820**	.892**
ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล	X_5					1.000	.896**
การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน	Y						1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรรทรัพยากร และด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .821 - .901 ซึ่งทักษะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ บทบาทด้านภาวะผู้นำ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .901 รองลงมา คือ บทบาทด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .896

บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .892 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .884 และต่ำสุดคือ ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .821

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ตัวแปร	ค่าขนาดอิทธิพล			Tolerance	VIF	t	p - value
	b	S.E.	β				
ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน (X_1)	.024	.046	.024	.244	4.097	0.537	.592
ด้านภาวะผู้นำ (X_2)	.219	.045	.258	.169	5.917	4.824	.000**
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (X_3)	.175	.049	.177	.192	5.216	3.529	.001**
ด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4)	.308	.041	.322	.270	3.706	7.599	.000**
ด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5)	.251	.050	.250	.195	5.131	5.012	.000**
ค่าคงที่	.111	.113				.983	.327
R = .959 R ² = .919 Adj R ² = .917 F = 380.286 Durbin-Watson = 2.045							

**p ≤ 0.05

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทด้านภาวะผู้นำ (X_2) บทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุน (X_3) บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร (X_4) และบทบาทด้านกำกับ ติดตามและประเมินผล (X_5) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .959 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ได้ร้อยละ 91.90 ค่าทดสอบสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.045 และสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์จากสูงสุดไปต่ำสุดได้ คือ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .113 สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .322(Z_4) + .258(Z_2) + .250(Z_5) + .177(Z_3)$$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดสรร

ทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ส่วนใหญ่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการยึดหลักการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมและการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่สำคัญหลายด้านเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจน มีกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ คงสุวรรณ (2565: 93-107) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเป็นผู้นำองค์กร การเป็นผู้กำกับติดตามผล การเป็นผู้แก้ปัญหา การเป็นนักเจรจาต่อรอง การเป็นผู้กระจายข่าว การเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร การเป็นสัญลักษณ์องค์กร การเป็นผู้ประกอบการ การเป็นผู้ประสานงาน และการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูล ที่เป็นบทบาทที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากบริบทของสังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านเศรษฐกิจ และความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจึงต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การกำหนดนโยบาย การวางแผน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรและผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ และผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามการพัฒนาโรงเรียนตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประเมินผล รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะผลการดำเนินงานจากบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน และประเมินผลการจัดประชุมสรุปผลและสะท้อนผลการดำเนินงานเป็นระยะ อีกทั้งยังนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวนละอง สีดา (2564: 76) พบว่า บทบาทด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานให้กับครู

1.2 ด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหาก่อนการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และสามารถวางแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งยังสามารถติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำข้อมูล

จากผลการประเมินมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพในปีการศึกษาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หนานฟ้า วงศ์ทองใบใหญ่ (2565: 133) ที่พบว่า บทบาทในการทบทวนนโยบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาในปีถัดไป

1.3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้เกิดการทำงานเชิงรุก ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงาน สถานศึกษาทำงานแบบเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงจันทร์ บัวเบา (2564: 37) ที่พบว่า ด้านการเป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาครูและบุคลากร บุคลากรในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุม สัมมนา ทัศนศึกษาและดูงานในหน่วยงาน อื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์เพื่อที่จะนำความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานในสถานศึกษา

1.4 ด้านการจัดสรรทรัพยากร พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดการจัดสรรทรัพยากรที่ชัดเจนและตรวจสอบได้และจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องตามความต้องการจำเป็นของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินผลการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รังสรรค์ มังกรงาม (2561: 66) ที่พบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม และสนับสนุนให้มีการจัดหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อมาสนับสนุนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.5 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจได้ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และใช้การสื่อสารที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งร่วมสร้างความสามัคคีกับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งกล้าที่จะตัดสินใจโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติเดช สมตน (2565: 169) ที่พบว่า ด้านบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผู้นำทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้ มีการพัฒนาระบบการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มีแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมแก่ชุมชน อีกทั้งประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาคุณธรรมจากสถานศึกษาอื่น ๆ

2. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ส่วนใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในการทำงานกันอย่างเหมาะสมและชอบธรรม พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความ

คิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน จึงได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในและนอกสถานศึกษา (พัสวีย์พัชย์ ศิลาสุวรรณ, 2562: 13-14) เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีการแสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของบุคลากรของแต่ละบุคคล อีกทั้งยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรด้วยท่าทีเปิดกว้างและให้เกียรติ และสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเพื่อยกย่องบุคลากรที่มีผลงานและพฤติกรรมดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2564: 86) ที่พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยคณะครูในสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกันในการปฏิบัติงานมีความเข้าใจและยอมรับในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ในสถานศึกษามีกระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและชัดเจน

2.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรในองค์กรเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นพร้อมร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งด้วยเหตุผลและความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณิชชารีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์ (2566: 52) ที่พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คำปรึกษาแก่คณะครูและปรับตัวเข้าหาเพื่อนร่วมงานกัน อีกทั้งสนับสนุนและสร้างความสัมพันธ์แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2.3 ด้านความไว้วางใจ พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บรักษาความลับข้อมูลของโรงเรียน และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยและโปร่งใส มีการมอบหมายงานด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร กล้ายอมรับข้อผิดพลาดเมื่อเกิดปัญหาและรับผิดชอบต่อผลการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังหลีกเลี่ยงการกล่าวโทษกันเมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วณา พิมพา (2564: 59) ที่พบว่า ภาพรวมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาต้องมีความรักความเมตตาแก่กันและกันภายในในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกันจึงจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า อยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ใช้ภาษาที่เหมาะสมและสร้างสรรค์เน้นสุภาพเข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนซึ่งกันโดยใช้ช่องทางการสื่อสารหลายรูปแบบ เช่น Website กลุ่มไลน์ การประชุม การพูดคุย อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาน้อมรับนำคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ (2561: 156) ที่พบว่า ภาพรวมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนจะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสื่อสารด้วยความง่ายและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานกันอย่างเหมาะสมและชอบธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการวางแผนเป้าหมายของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นและกิจกรรมของโรงเรียน เป็นตัวเชื่อมประสานงานให้บุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้ำฝน มุลราช (2565: 112-113) ที่พบว่า ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วม อยู่ระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า อยู่ระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและร่วมกันวางแผนวิธีการที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความเชี่ยวชาญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งยังสามารถทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นกุล แซ่มรัมย์ (2567: 71-72) ที่พบว่า ภาพรวมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ต่อไปได้อย่างราบรื่น

3. ผลจากการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า มีการเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ บทบาทด้านการจัดสรรทรัพยากร บทบาทด้านภาวะผู้นำ บทบาทด้านกำกับ ติดตาม และประเมินผล และบทบาทด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .959 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ได้ร้อยละ 91.90 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกล้าตัดสินใจ จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและทำให้เป้าหมายของทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว ผนวกกับการกำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งช่วยลดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่และกระตุ้นให้ทีมปรับตัวได้ นอกจากนี้ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส ยังช่วยลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำและเปลี่ยนบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและดูแลขวัญกำลังใจ ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจเชิงบวกดังนั้นการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นผลผลิตโดยตรงจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการบทบาทเชิงรุกทั้ง 4 ด้าน เพื่อลดอุปสรรคในการทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และหล่อหลอมวัฒนธรรมการร่วมมือกัน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคที่การศึกษาเผชิญกับความผันผวน (VUCA World) หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความยุติธรรม กล้าตัดสินใจ และเป็นแบบอย่างที่ดี จะช่วยลดความสับสนและร้อยรัดเป้าหมายของคณะครูให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยรัตน์ ญ นคร (2565: 1676-1677) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการทำงานเป็นทีม

ของครู เพราะทิศทางที่ชัดเจนจากผู้นำคือเสาหลักทางจิตใจที่ทำให้ทีมเกิดความเชื่อมั่น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวนละออง สีดา (2564: 83) ที่พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม คือ การส่งเสริมสนับสนุน การประเมิน การวางแผน การให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสุดท้ายการตัดสินใจร่วมกันทำนวยการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.10

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเอื้อต่อการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่การบริหารงานทั่วไป แต่ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการกำหนดนโยบายและวางแผนอย่างชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีทิศทางการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบและมีเป้าหมายเดียวกัน มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล และสามารถปรับปรุงแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที รวมไปถึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุน มีจัดสรรทรัพยากรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนทั้ง 4 ด้าน คือ คน เครื่องจักร เงิน วิธีการ ซึ่งจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างความพึงพอใจ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และจะทำให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ความสามัคคีภายในสถานศึกษา ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีความเข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดสรรทรัพยากรส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสูงสุดเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรทรัพยากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งกลไกสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานต่างของบุคลากรในทุกด้าน ๆ จะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนได้สูงถึงร้อยละ 91.90 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องนำผลลัพธ์เชิงปริมาณนี้ไปต่อยอดเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติจริงในเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤติเดช สมตน. (2565). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน
คุณธรรม สพฐ. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- แก้วนภา พิมพา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. การศึกษาค้นคว้า
อิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขวัญฤทัย กองอุณห. (2568). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ของครูตามหลักพรหมวิหาร 4 อำเภอศรีนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ คงสุวรรณ. (2565). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2564). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ณิชากรีย์ สุทธิชาเจริญพงษ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่.
- ดวงจันทร์ บัวเบา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ อุปรมย์ อุปไมยอิชัย และคณะ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นวนละออง สีดา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- น้ำฝน มูลราช. (2565). รูปแบบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกุดตาดี (คงฤทธิ์ครูราษฎร์สามัคคี) สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นุกุล แซ่มรัมย์. (2567). บทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์. (2564). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยรัตน์ ณ นคร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13. 12 พฤษภาคม 2565. 1676-1690. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พัสวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสรรค์ มังกรงาม. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.utdone.net/> สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2569.
- หมั่นฟ้า วงศ์ทองใบใหญ่. (2565). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Bush, T. (2023). Educational leadership and management: Theory, policy and practice. (8th ed.). Sage.