

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
The Teamwork Development Guidelines of Small School
Under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 2

วรชญา นนทะสี*

Waratchaya Nonthasee*

ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ**

Chayakan Ruangsuwan**

รับบทความ: 15 ตุลาคม 2564 / แก้ไขบทความ: 15 พฤศจิกายน 2564 / ตอรับการตีพิมพ์: 29 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัตถุประสงค์เพื่อ
1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของ
สถานศึกษาขนาดเล็ก 2) เพื่อศึกษาแนวทางการการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการวิจัย
แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 111 คน

* นักศึกษาปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

* Master's Degree of Faculty of Education Educational Administration Rajabhat
Mahasarakham University

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการ
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

** Advisor: Faculty of Education Educational Administration Rajabhat Mahasarakham
University

ครูผู้สอน 256 รวม 367 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพพึงประสงค์เท่ากับ 0.90 ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนาผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีม อยู่ระหว่าง 0.13 – 0.21 4) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีภาวะผู้นำทีมและด้านการยอมรับนับถือ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The aims of this study were 1) to study the current condition, desirable condition and the principal needs of the teamwork in small schools and 2) to study the teamwork development guidelines of small schools, The study was divided into 2 phases. Phase 1 study the current condition, desirable condition and the principal needs of the teamwork in small schools by stratified random sampling method from the 111 school administrators and 256 educational personnel total 356 people as the group of samples. The research tool was a questionnaire, the Item-Objective Congruence Index value was 0.60–1.00, the reliability of current condition questionnaire was 0.92, and the reliability of desirable condition questionnaire was 0.90. Phase 2 study the teamwork development guidelines of small schools from 9 experts with a tool is the interview form, after all, analyze the information from the interview forms for doing descriptive analysis.

The results of the study were as follows : 1) the current condition of the teamwork in small schools, overall and in all aspects was at the high level 2) the desirable condition

of the teamwork in small schools was at the highest level 3) the priority needs index of the teamwork in small schools between 0.13 - 0.21 4) the teamwork development guidelines of small schools were found the principal needs of each aspect was goal, participation, interaction, team leadership and respect.

Keywords: Teamwork , Development guidelines and Small schools

บทนำ

การพัฒนามนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ร่วมกันคิดร่วมทำ ร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบันและจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่างๆให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 4) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานงาน(Coordinate) ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ทั้งในระดับเขตพื้นที่และโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารจะสำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานจึงจะสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ไพโรจน์ บาลัน, 2551, น. 21) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบันนับว่าโรงเรียนประถมศึกษาามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน จากผลการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คนลงมามากกว่า 15,158 แห่ง ซึ่งจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก ทำให้การจัดการศึกษาไม่สามารถสะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพได้ ส่งผลให้การบริหารจัดการไม่คุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562, น.5-9) ดังนั้นเพื่อการดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษา จะต้องมีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจนและบุคลากรทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยความสามัคคีกัน เพื่อ

พัฒนาผู้เรียนและการดำเนินกิจกรรมต่างๆในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 11) จากรายงานแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ปัญหาของการบริหารเกิดจากโรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาน้อย ครูไม่ครบชั้น แต่ภาระงานเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้การดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป็นไปด้วยความลำบากและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ของหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า จุดอ่อน (Weaknesses : W) ในด้านของบุคลากรผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เกิดทักษะคุณภาพที่ไม่เอื้อต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อผู้เรียนทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันในโรงเรียนของบุคลากร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2562, น. 87)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อยนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันส่งเสริมสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จะต้องมีความจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสม อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาในหน่วยงานทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงาน เป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1) ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จากโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งหมด 156 โรงเรียน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 925 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 156 คน และครูผู้สอน จำนวน 769 คน และกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร 111 คน ครูผู้สอน 256 คน รวม 367 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1973, อ้างถึงใน อรรถ ชูกระเดื่อง, 2554, น. 58 - 59) ได้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดออกเป็นอำเภอ แล้วทำการเปรียบเทียบ บัญญัติไตรยางศ์เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	ผู้บริหาร (คน)		ครู (คน)		รวม (คน)
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
1	นาเชือก	35	25	163	54	79
2	นาตูน	21	15	102	34	49
3	พยัคฆภูมิพิสัย	37	26	177	59	85
4	ยางสีสุราช	14	10	69	23	33
5	วาปีปทุม	49	35	258	86	121
รวมทั้งหมด		156	111	769	256	367

2) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และข้อสรุปที่ได้จากกรอบแนวคิด ตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของสภาพพึงประสงค์เท่ากับ 0.90 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับตำแหน่งและสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงาน เป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด (ไพศาล วรคำ, 2559, น. 323)

4) วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ ดำเนินการขอหนังสือจากต้นสังกัดถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 และจัดส่งแบบสอบถามเป็นลักษณะ google form ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้บริหารและครูผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับ ตามระยะเวลาที่กำหนดและตรวจสอบจำนวนการตอบกลับของแบบสอบถาม โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม 361 คน คิดเป็นร้อยละ 98.24

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็ก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน วิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 โดยนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากแบบสอบถามมาเรียงลำดับจากค่าดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) จากสูงไปหาต่ำ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558, น. 279)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2

1) กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้งสิ้น 9 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้สอนประจำสาขาวิชาการบริหารการจัดการศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับรางวัล OBEC AWARD ด้านการ

บริหารจัดการ จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ศึกษาพิเศษ วิชยฐานะชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา จำนวน 3 คน

2) เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ ที่มีประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการทำงานเป็น ทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งสร้างโดยข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากต้นสังกัด ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการนัดสถานที่ วันที่และเวลา รูปแบบ การให้สัมภาษณ์ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิสะดวก แล้วทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยได้ขออนุญาตใช้อุปกรณ์ ในการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ เมื่อสัมภาษณ์ครบทุกประเด็นดำเนินการตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลจาก การสัมภาษณ์และสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นการวิเคราะห์ด้วยวิธีการตีความแล้วนำเสนอแบบพรรณนา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 สรุปผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวม

การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพที่พึงประสงค์ (I)		PNI ^{Modified} (I-D)/D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.11	0.77	4.80	0.40	0.17	3
2. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.99	0.78	4.84	0.38	0.21	1

3. ด้านการมีภาวะผู้นำทีม	4.17	0.69	4.81	0.45	0.15	4
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.01	0.77	4.83	0.43	0.20	2
5. ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	0.71	4.82	0.39	0.13	5
รวม	4.12	0.74	4.82	0.41	0.17	

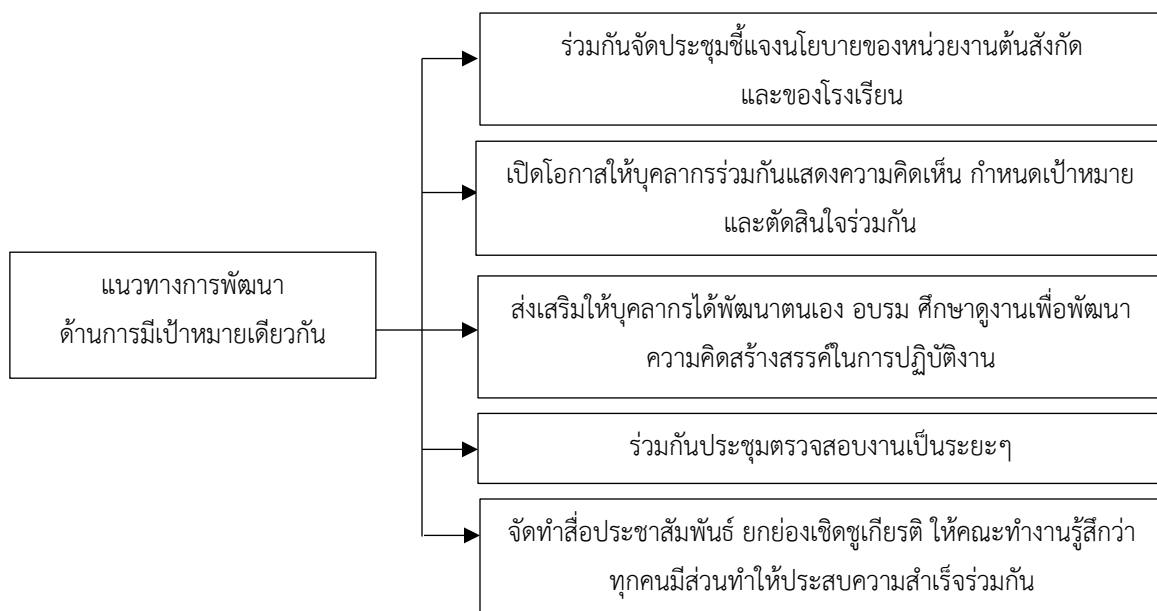
1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีม

1.1) ด้านสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่าสภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.=0.71) ด้านการมีภาวะผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.69) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.77) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.77) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 3.99$, S.D.=0.78) ตามลำดับ

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าคะแนนจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.84$, S.D.=0.38) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.83$, S.D.=0.41) ด้านการมีภาวะผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.81$, S.D.=0.45) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.38) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

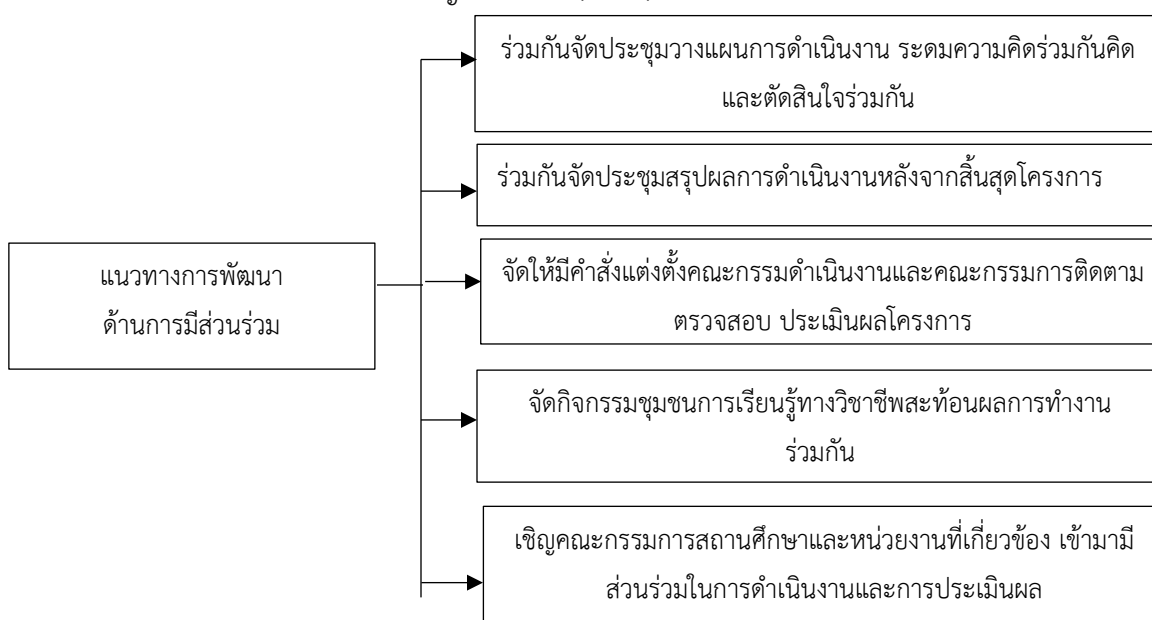
1.3) ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ของการทำงานเป็นทีมสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.13 – 0.21 และโดยรวมมีทั้งหมด 5 ด้าน มีค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับ 0.17 ทั้งนี้เมื่อเรียงลำดับตามความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากสูงไปหาต่ำได้ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($PNI_{Modified} = 0.21$) ด้านการมีส่วนร่วม ($PNI_{Modified} = 0.20$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($PNI_{Modified} = 0.17$) ด้านการมีภาวะผู้นำทีม ($PNI_{Modified} = 0.16$) และด้านการยอมรับนับถือ ($PNI_{Modified} = 0.13$) ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2



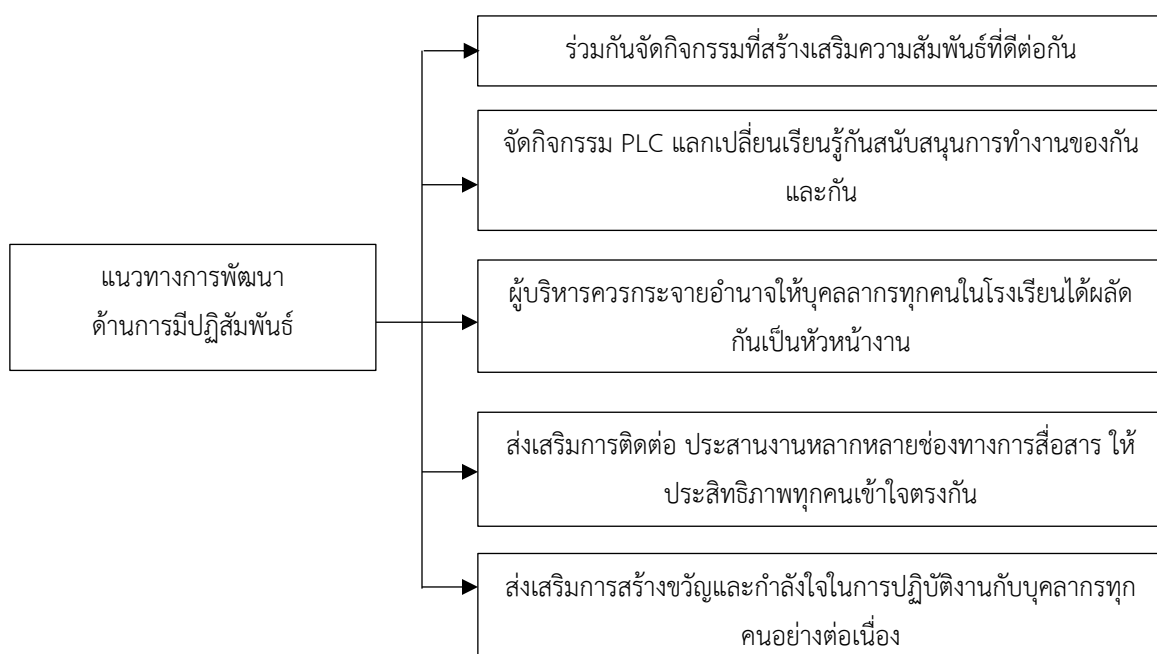
รูปที่ 1 แนวทางการพัฒนา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ที่มา: วรรษญา นนทะสี (2564)



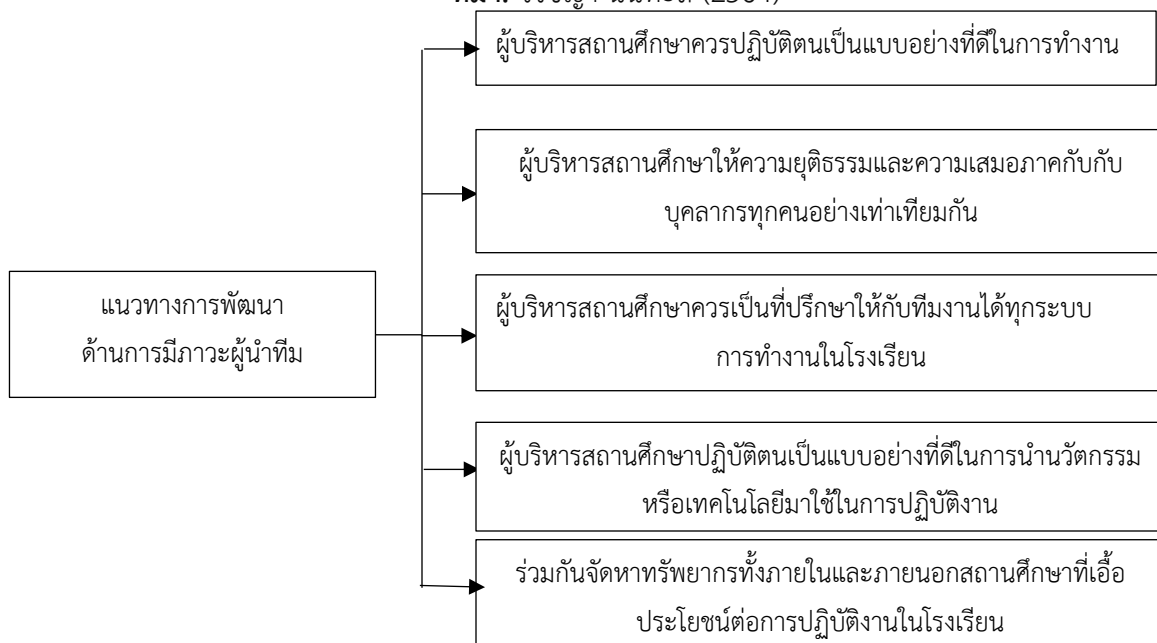
รูปที่ 2 แนวทางการพัฒนา ด้านการมีส่วนร่วม

ที่มา: วรรษญา นนทะสี (2564)



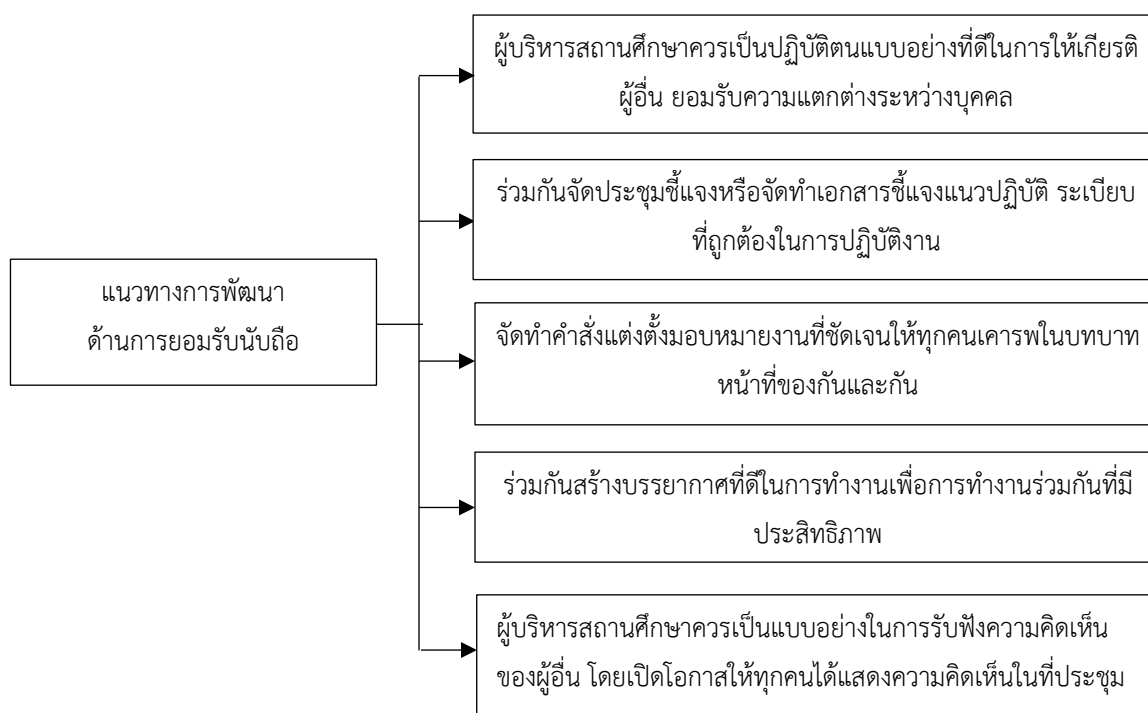
รูปที่ 3 แนวทางการพัฒนา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ที่มา: วรัชญา นนทะสี (2564)



รูปที่ 4 แนวทางการพัฒนา ด้านการมีภาวะผู้นำทีม

ที่มา: วรัชญา นนทะสี (2564)



รูปที่ 5 แนวทางการพัฒนา ด้านการยอมรับนับถือ
ที่มา: วรชญา นนทะสี (2564)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน พบว่าการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายในการทำงานที่กำหนดขึ้นนั้นมีความชัดเจนในการปฏิบัติ มีความเป็นไปได้และมุ่งประสบความสำเร็จในงานของโรงเรียน บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การทำงานของโรงเรียนที่ตรงกันและมีส่วนร่วมในสร้างสรรค์ ส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับลำเทียน เผ่าอาจ (2560, น. 72) ศึกษาการทำงานเป็นทีมโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ

มาก เนื่องจากคณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่กำหนดขึ้นและเข้าใจเป้าหมายในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างแจ่มชัดเพราะคณะครูส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานของโรงเรียน ร่วมกันตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการทำงาน ทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่วางแผนไว้ โดยมีการแบ่งหน้าที่กันตามความถนัดและพร้อมใจกันปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ พร้อมกับมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกมลชนก ศรีวรรณ (2561, น. 188) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ

2. ผลการศึกษาระดับสภาพพึงประสงค์ พบว่ามีความต้องการ การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาต้องสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสบุคลากรในมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นควรขึ้นมีความชัดเจนและมุ่งประสบความสำเร็จในงานของโรงเรียน โดยที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและการตรวจสอบข้อบกพร่องของการทำงานในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่นและสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในการบริหารสถานศึกษานั้นขอบข่ายในการบริหารงานสถานศึกษา ประกอบด้วยงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารโดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรน้อย ครูจึงต้องรับภาระงานมากขึ้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นกับการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อรพรรณ คิอินธิ และ ไพบุลย์ ลิ้มมณี (2561, น.94 - 103) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาคำความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า มีค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNL_{Modified}$) ขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน อยู่ระหว่าง 0.13 – 0.21 ซึ่งด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($PNL_{Modified} = 0.21$) ด้านการมีส่วนร่วม ($PNL_{Modified} = 0.20$) ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อการทำงานร่วมกันจนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น.11) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ เนื่องความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการทำงาน หลักในการทำงานเป็นทีม และวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

2. จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรร่วมกันจัดประชุมชี้แจงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียน ชี้แจงการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน บทบาทหน้าที่ของตนเองและวิธีการดำเนินงานที่ตรงกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกัน พร้อมกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คณะทำงานควรมีการประชุมตรวจสอบงานเป็นระยะๆ และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ให้คณะทำงานรู้สึกว่าคุณคนมีส่วนร่วมทำให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จัยโต (2545, น. 155-158) กล่าวว่า การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต้องสร้างกิจกรรมให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ ประชุม อภิปราย สนทนาระดมสมองจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นของการทำงานและกระตุ้นให้ทีมงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานและคำนึงว่างานสำเร็จได้เพราะความร่วมมือของทีมงาน และสอดคล้องกับ Dubrin (1998, p. 225) กล่าวว่า การกระตุ้นการพัฒนากลุ่มอย่างสม่ำเสมอและมุ่งเน้นคุณค่าของกลุ่มด้วยการชื่นชมการให้รางวัล จะทำช่วยสนับสนุนและส่งเสริมพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม พบแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู

ควรร่วมกันจัดประชุมวางแผนการดำเนินงานกิจกรรม โครงการร่วมกับบุคคลากรในโรงเรียน เพื่อระดมความคิดร่วมกันคิดและตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินงานร่วมกันและจัดให้มีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานกิจกรรมโครงการหลังจากสิ้นสุดโครงการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานครั้งต่อไป จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ติดตามและตรวจสอบประเมินผลโครงการ ควรมีการจัดกิจกรรมให้บุคคลากรในโรงเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในการสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน และวางแผนปรับปรุงการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้งนี้อาจเชิญคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง หน่วยงานจากภายนอกที่เกี่ยวข้องในการจัดทำโครงการ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมการประเมินผลโครงการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาวัลย์ จันทรีไขและทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2558, น. 7 - 16) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ควรติดตามงานเป็นระยะๆ และแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการทำงาน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 25) ได้กล่าวถึง บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนร่วมกับสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิดร่วมทำร่วมและช่วยประเมินผลการจัดการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์คณะบุคคล ที่จะสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้เหมาะสมต่อการพัฒนางานขององค์กรต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการมีเป้าหมายเดียวกันและวิธีที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาด้วยแนวทางดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรร่วมกันจัดประชุมชี้แจงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและโรงเรียน ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมอบรม ศึกษาดูงานที่โรงเรียนต้นแบบ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานตนเองและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขนาดเล็ก ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันและด้านการมีส่วนร่วม ที่มีค่าเฉลี่ยระดับสภาพปัจจุบันต่ำ ซึ่งควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาดังนี้

1) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีเป้าหมายเดียวกันของบุคลากรในสถานศึกษา

2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ . (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. 6(23), 88 – 98. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=78&FileArticle=78-ArticleTextFile-20190710162514.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. ผู้แต่ง.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สหธรรมิก.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. แอคทิฟพริ้นท์ จำกัด.
- ไพศาล วรคำ. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา]

- วิลาวัลย์ จันทรีไข่ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2558). แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียน
ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15, (น.1307-1316). สำนักงาน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการ
จัดการการศึกษา*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2562). *นโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก*.
ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 . (2562). *แผนการบริหารจัดการโรงเรียน
ขนาดเล็ก*. ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*. ผู้แต่ง.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จัยโต. (2545). *องค์การสมัยใหม่*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรณู ชูกระเดื่อง. (2554). *การวิจัยทางการศึกษา (Education Research)*.
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อรพรรณ คิอินธิ และไพบุลย์ ลิ้มมณี. (2561).การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู
สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21.
ว.มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.13(3),94-103. [https://so03.tcithaijo.org/index.php/reru/
article/view/183955](https://so03.tcithaijo.org/index.php/reru/article/view/183955)
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skill*. Houghton Mifflin.