

การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียน ร้อย,พรรณ,สาคร,บุรี Development of Team Building Guidelines for School Administrators of Roi Phan Sakhon Buri School Group

ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร^{1*} บาร์นี โสภา²
Ntapat Worapongpat^{1*} Baranee Sopa²

¹⁻²ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

¹⁻²Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism
And Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)
And Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education

*Corresponding author email: dr.thiwat@gmail.com

(Received: 7 December 2023, Revised: 20 December 2023, Accepted: 21 December 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการในการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรี 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรี การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการสร้าง ทีมงาน สำหรับผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร กลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรี จำนวน 136 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรี ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความ ต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล ด้านการก่อตั้งทีม และด้านการ วางแผน ตามลำดับ 2) ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อตั้งทีม ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ด้านการ ประเมินผล ด้านวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และ 3) การพัฒนา

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณสาครบุรีประกอบด้วย 1 ด้าน
แนวปฏิบัติ ได้แก่ 1) แนวทางด้วยหลักปฏิบัติ (Discipline) แบ่งเป็น 5 ด้าน มีแนวปฏิบัติ 40 ข้อ

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทางการสร้างทีมงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) study the current situations, desirable conditions and team building requirements for school administrators of Roi Phan Sakhon Buri School Group, 2) develop guidelines for team building implemented school administrators of Roi Phan Sakhon Buri School Group. The research was divided into 2 phases: Phase 1 studied the current situation, desirable conditions and necessary requirements of team building for administrators. Participants were 136 administrators, teachers, and educational personnel at Roi Phan Sakhon Buri School Group. Phase 2 developed team building guidelines for administrators at Roi Phan Sakhon Buri School Group by investigating the best practice of 3 schools at Roi Phan Sakhon Buri School Group. Suitability and feasibility of the guidelines were evaluated by 5 experts. The research tools were questionnaires, interview forms, and assessment forms. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, and the analysis of the index of need. Research results showed that 1) the overall result of current state of team building was at high level. Considered each aspect arranged from the highest to lowest was standards setting, work performing, evaluation, team building, and planning, respectively, 2) the overall result of desirable consideration was at the highest level. Considered each aspect arranged from the highest to lowest was team building, standards setting, evaluation, planning, and work performing, respectively, and 3) the development of team building guidelines involved the discipline that was divided into five aspects with 40 sub-guidelines.

Keywords : Development, Team Building, Educational Institution Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจะมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างทีมงานขึ้นมาก่อน เพราะการสร้างทีมงานมีประโยชน์ช่วยให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน (อมรินทร์ มัชฌิมภาวิโร, 2566) แม้งานจะยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก เมื่อผลการ

ปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ผลประโยชน์จึงตกอยู่กับทั้งองค์กรและสมาชิกของทีมงาน (เตือนใจ โพธิ์ทอง, 2551) ทั้งนี้ในการขับเคลื่อนและปฏิรูปองค์การศึกษาก็เช่นเดียวกันต้องอาศัยทีมงานที่มีคุณภาพเพื่อช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน (อชิตพล มีมัย, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, ขวณชม ชินะดังกูร, 2564) การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนัก ถึงภาวะผู้นำและศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองมาบริหารและสร้างทีมงาน (ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคุณ, ธัชชัย จิตรนันท์, 2565) การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารต้องมีความเด่นชัดในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับคนหรืองาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนและไว้วางใจสมาชิกในการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าใจเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันอย่างชัดเจน (สุเมธ งามกนก, 2550)

จากการรายงานการดำเนินงานที่ผ่านมาของกลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสาครบุรี ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 2563-2564 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเขตพื้นที่การศึกษากับระดับประเทศ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4 สาระวิชา ต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งถือว่ายังไม่บรรลุเป้าหมายตามการพัฒนาตามนโยบาย ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี, ปรีชาคัมภีร์ ปกรณ์, สายันต์ บุญใบ, 2563) แสดงถึงว่าโรงเรียนเหล่านั้นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องพัฒนา ทั้งนี้ในทุกโรงเรียนมี การบริหารจัดการ แบ่งงานเป็น 4 งานหลัก คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีหัวหน้างานหลัก และทีมดำเนินงานแต่ละฝ่ายภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา แต่ประสิทธิภาพการการบริหารจัดการสถานศึกษายังบรรลุเป้าหมายตามการพัฒนาตามนโยบาย (วุฒิพงศ์ อุดชาชน, 2564) เนื่องจากบุคลากรบางส่วนขาดประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง บรรยากาศการทำงานไม่ค่อยราบรื่น ขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารไม่สามารถขอแรงสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานบางคนได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถประสานทีมงาน การดำเนินงานก็就会有ความล่าช้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์กรรวมถึงส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสาครบุรี โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทักษะด้านการสร้างทีมงาน ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเป็นผู้นำบุคลากร ผู้นำสถานศึกษาและชุมชน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการในการสร้างทีมงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณศาครบุรี
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพนมไพรวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง สังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรีโรงเรียนวัดปัจจันตาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณศาครบุรี

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณศาครบุรี ได้แก่ โรงเรียนพนมไพรวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โรงเรียนเทศบาล 2 วัดปราสาททอง สังกัดเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรีโรงเรียนวัดปัจจันตาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครจำนวน 210 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรกลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณศาครบุรี มีจำนวน 136 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie and Morgan, 1970) และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) จำแนกตามขนาดโรงเรียน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มอย่างง่ายให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

1.3 เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

รูปแบบ Google Form ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 136 คน และนัดหมายเพื่อขอผลจากแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี

2.1 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 แห่ง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ คือ 1) เป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) 2) ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล (1 ตำบล 1 โรงเรียนคุณภาพ) 3) เป็นสถานศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในแวดวงการศึกษา จำนวน 3 แห่ง มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี

2.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2.3 เครื่องมือ ได้แก่

2.3.1 แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี ในฐานะที่ท่านเป็นเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้านการสร้างทีมงาน

2.3.2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการส่งแบบประเมินแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้วยตนเอง จัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน เพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสาครบุรี พบว่า

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาการสร้างทีมงานของกลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การก่อตั้งทีม	4.22	0.77	มาก	4.76	0.46	มากที่สุด
2	การสร้างบรรทัดฐาน	4.25	0.77	มาก	4.75	0.61	มากที่สุด
3	การวางแผน	4.25	0.76	มาก	4.71	0.59	มากที่สุด
4	การปฏิบัติงาน	4.25	0.76	มาก	4.71	0.59	มากที่สุด
5	การประเมินผล	4.23	0.47	มาก	4.74	0.57	มากที่สุด
โดยรวม		4.23	0.71	มาก	4.74	0.56	มากที่สุด

1) สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ด้านวางแผน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผล และด้านการก่อตั้งทีม ตามลำดับ

2) ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงาน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อตั้งทีม ด้านการสร้างบรรทัดฐาน ด้านการประเมินผล ด้านวางแผน และด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3) ผลการศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสาครบุรี พบว่า

องค์ประกอบหลัก การสร้างทีมงานสำหรับ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (I)	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. การก่อตั้งทีม	4.22	4.76	0.12	2
2. การสร้างบรรทัดฐาน	4.25	4.75	0.11	3
3. การวางแผน	4.25	4.71	0.13	1
4. การปฏิบัติงาน	4.25	4.71	0.10	4
5. การประเมินผล	4.23	4.74	0.12	2

ความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรหม
 สาครบุรี โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน
 ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่
 4 ด้านการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อย
 พรหมสาครบุรี พบว่า

ร่างแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรหมสาครบุรี

องค์ประกอบ	แนวทาง
องค์ประกอบที่ 1 การก่อตั้งทีม	
1.1 การกำหนดเป้าหมาย	1) มีการประชุมกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจนเป็นไปตามแนวนโยบายของ หน่วยงาน มุ่ง บรรลุความสำเร็จผลและพัฒนาผลงานที่ดีขึ้น
1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์	1) มีการประชุมกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น กำหนดกรอบเวลาการ ปฏิบัติงานที่ เหมาะสมและมีการลงมติเห็นชอบร่วมกัน
1.3 การคัดเลือกสมาชิก	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมคัดเลือกสมาชิกในทีมที่มีความรู้ ความสามารถ บริหารจัดการตนเอง สามารถปรับตัวและเข้าใจความ แตกต่าง ระหว่างบุคคล มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร การประสานงานและทักษะที่จำเป็น หลากหลาย และเสริมต่อกันภายในทีม

องค์ประกอบ	แนวทาง
1.4 การกำหนดบทบาทหน้าที่	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมประชุมชี้แจง หารือภารกิจของทีมที่ได้รับมา เพื่อมอบหมาย สั่งการ ให้สมาชิกในทีมรู้อย่างทั่วถึง และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมต้องมีความชัดเจน ตรงตามความสามารถ ความถนัด และเหมาะสมกับงาน
1.5 คำนึงถึงความต้องการ และข้อเสนอแนะของทีม	1) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมคำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน
องค์ประกอบที่ 2 การสร้างบรรทัดฐาน	
2.1 การมีภาวะผู้นำร่วม	1) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสม มีการหมุนเวียนกันเป็นผู้นำทีมตามจังหวะและโอกาส 2) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมตัดสินใจเกี่ยวกับการกิจของทีมร่วมกัน มีการนำทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลายในทีมเข้ามาทำงาน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนในทีมตระหนักและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วม	1) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนา วิสัยทัศน์ของทีมงาน มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จไปในทิศทาง เดียวกัน และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมของทีมงานเป็นสำคัญ
2.3 การมีความไว้วางใจ	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี จริงใจ จริงจังต่อการทำงาน สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีม 2) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมให้โอกาสในการตัดสินใจแก่สมาชิกในทีม ให้ ความไว้วางใจ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่กันอยู่เสมอ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้วยความเสมอภาคและมี ความเป็นประชาธิปไตย
2.4 การมีความเหนียวแน่นในทีม	1) มีการประชุมหารือกันอย่างสม่ำเสมอ พูดคุยถึงเป้าหมายของ ทีมงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ ทำงานร่วมกันด้วยความเปิดเผยและ ความโปร่งใส 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมร่วมแสดงความยินดีและยกย่อง ความดีที่เกิดจากผลงานให้แก่กันและกัน ให้ความรักและนับถือซึ่งกัน อย่างแท้จริง
องค์ประกอบที่ 3 การวางแผน	
3.1 จุดหมาย	1) วางแผนร่วมกับสมาชิกในทีม เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของ สถานศึกษา โดยวิธีการ SWOT โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา 2) มีการประชุมศึกษาปัญหาหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อกำหนด จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้บรรลุผลร่วมกัน

องค์ประกอบ	แนวทาง
3.2 วิธีการ	1) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมมีการนำหลักการ PDCA มาใช้ในการวางแผนการทำงาน 2) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เลือกแนวทางในการปฏิบัติงานโดยการระดมความคิด (Brainstorm) ร่วมกัน อาจจะมีการขอความร่วมมือและขอความ ภายนอกทีม 3) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้มีการใช้โซเชียลมีเดียมาใช้เพื่อเป็นตัวกลางในการสื่อสาร เพื่อลดความซับซ้อนของการทำงาน จะช่วยให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานได้สะดวกขึ้น และประหยัดเวลา
3.3 ทรัพยากร	1) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยแนวคิดการบริหารทรัพยากร ทางการศึกษา คือ 4Ms 2) จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสม โดยคำนึงถึงกำลังคน แรงงาน อุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยีและเวลาที่มีอยู่ 3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีหน้าที่กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) มีระบบสารสนเทศที่ใช้เก็บบันทึกข้อมูลทรัพยากรของสถานศึกษา ที่เป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้
3.4 การนำแผนไปใช้	1) สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการนำแผนไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม อาจมีการสอนงานกัน ปรีกษาหารือกัน เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่อาจจะเกิดขึ้น
3.5 การควบคุม	1) มีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของการนำแผนปฏิบัติงานของ ทีมไปสู่การปฏิบัติ มีการปรับปรุงและพัฒนาแผนการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับภารกิจของทีมอย่างต่อเนื่อง
องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงาน	
4.1 การมีส่วนร่วม	1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลงานของทีม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของทีมร่วมกัน
4.2 การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีความรักและความศรัทธา ในทีมงาน กระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ชี้แจงให้สมาชิกในทีมได้เห็นความสำคัญ ของสมาชิกที่มีผลต่อความสำเร็จของทีมงาน 2) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ แสวงหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันให้มี

องค์ประกอบ	แนวทาง
	ประสิทธิภาพ มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจงานนั้นๆ ที่ได้รับ มอบหมาย 3) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมมีการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่ สมาชิกในทีม โดยการยกย่องชมเชย มอบรางวัลในโอกาสต่างๆ ให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยความเป็นกลาง
4.3 การคิดสร้างสรรค์	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงาน ให้อิสระในการคิดการตัดสินใจแก่สมาชิกในทีม
4.4 การสร้างบรรยากาศที่ดี	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นทีม คึกคัก สนุกสนาน มีบรรยากาศของการแข่งขัน การทำงาน เพื่อมุ่งผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ โดยทำให้ทุกคนมีความหวัง คาดหวังในผลสำเร็จ 2) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีการเปิด ใจกว้าง เป็นผู้เปิดใจรับความคิดใหม่ๆ ยอมรับความแตกต่างอย่าง เข้าใจ มองหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่เร็วที่สุด 3) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีใน การทำงาน และไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง โดยสร้างแนวคิดให้เกิดกับ สมาชิก “ฉันก็ดี เธอ ก็เก่ง” ให้โอกาสกันและกัน มองเห็นคุณค่าและ ความสามารถของคนที่มีความ มีผลงาน 4) ผู้บริหารยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ กล่าววาจาอันเป็นมิตรไมตรีกับ สมาชิกในทีม มีการสร้างเสียงหัวเราะและอารมณ์ขันในการทำงาน อยู่เสมอ
องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผล	
5.1 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การประเมิน	1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่มีความชัดเจนร่วมกัน
5.2 ขอบเขตเนื้อหาในการประเมิน	1) มีการกำหนดขอบเขตเนื้อหาและเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมร่วมกัน
5.3 ขั้นตอนการประเมินผล	1) ประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารหรือผู้นำทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมวางแผนการ ประเมินผลร่วมกัน หรือในบางครั้งอาจใช้แบบประเมินทางออนไลน์ ในรูปแบบ Google Form เพื่อร่วมกันประเมินผลและสรุปผลได้ อย่างรวดเร็ว 2) ผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง ให้ความยุติธรรมและความเสมอ ภาคต่อสมาชิกทุกคนในทีม
5.4 ผลการประเมิน	1) มีการประชุมแจ้งผลการประเมินงาน อุปสรรค หรือปัญหาที่พบ และสรุปผลการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน เพื่อใช้ในการพัฒนาครั้งต่อไป

องค์ประกอบ	แนวทาง
5.5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ	1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมจัดบรรยายภาคในการให้สมาชิกในทีมมีเวทีหรือช่วงเวลาแสดงความคิดเห็นสะท้อนผลสำเร็จ สะท้อนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทีม ร่วมกันอย่างเปิดเผย 2) มีการประเมินความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมและการเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพต่อไปร่วมกัน อาจจะใช้เป็น แบบสอบถามทางออนไลน์ ในรูปแบบ Google Form เพื่อประเมินความพึงพอใจและสำรวจความคิดเห็นได้อย่างรวดเร็ว

ที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาการสร้างทีมงานของกลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสารบุรี	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การก่อตั้งทีม	4.64	0.44	มากที่สุด	4.52	0.48	มากที่สุด
2	การสร้างบรรทัดฐาน	4.65	0.45	มากที่สุด	4.47	0.46	มาก
3	การวางแผน	4.49	0.61	มาก	4.23	0.55	มาก
4	การปฏิบัติงาน	4.75	0.40	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด
5	การประเมินผล	4.62	0.46	มากที่สุด	4.37	0.65	มาก
โดยรวม		4.63	0.47	มากที่สุด	4.42	0.53	มาก

จากตาราง พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน ร้อยพระพรหมสารบุรี มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรหมสารบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดเป้าหมาย						
1) มีการประชุมกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจนเป็นไปตามแนวนโยบายของ หน่วยงาน มุ่งบรรลุความสำเร็จผลและพัฒนาผลงานที่ดีขึ้น	4.8	0.4	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
2. การกำหนดวัตถุประสงค์						

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรนสาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) มีการประชุมกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดขึ้น กำหนดกรอบเวลา การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีการลงมติเห็นชอบร่วมกัน	4.6	0.48	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
3. การคัดเลือกสมาชิก						
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมคัดเลือกสมาชิกในทีมที่มีความรู้ความสามารถ บริหารจัดการ ตนเองสามารถปรับตัวและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความมั่นใจในตนเอง เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร การประสานงานและทักษะที่จำเป็นหลากหลายและเสริมต่อกันภายในทีม	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่						
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมประชุมชี้แจง ภารกิจของทีมที่ได้รับมา เพื่อมอบหมาย สิ่ง การให้สมาชิกในทีมรู้อย่างทั่วถึง และ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมต้องมีความ ชัดเจน ตรงตามความสามารถ ความถนัด และเหมาะสมกับงาน	4.8	0.4	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
5. คำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะของทีม						
1) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมคำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน	4.4	0.48	มาก	4.4	0.48	มาก
โดยรวม	4.64	0.44	มากที่สุด	4.52	0.48	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรนสาครบุรี ด้านการก่อตั้งทีม มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีภาวะผู้นำร่วม						
1) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมมีการหมุนเวียนกันเป็นผู้นำทีมตามจังหวะและโอกาส	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
2) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมตัดสินใจเกี่ยวกับภารกิจของทีมร่วมกัน มีการนำ ทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลายใน ทีมเข้ามาทำงาน	4.8	0.4	มากที่สุด	4.8	0.4	มากที่สุด
3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนในทีมตระหนักและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	4.6	0.48	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
1) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของทีมงาน มองเป้าหมายแห่งความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญต่อประโยชน์ ส่วนรวมของทีมงานเป็นสำคัญ	4.8	0.4	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
3. การมีความไว้วางใจ						
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี จริงใจ จริงจังต่อการทำงาน สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในทีม	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
2) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมให้โอกาสในการตัดสินใจแก่สมาชิกในทีม ให้ความไว้วางใจ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่กันอยู่เสมอ สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นประชาธิปไตย	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
4. การมีความเหนียวแน่นในทีม						
1) มีการประชุมหารือกันอย่างสม่ำเสมอ พูดคุยถึงเป้าหมายของทีมงานร่วมกันอยู่ เป็นประจำ ทำงานร่วมกันด้วยความเปิดเผย และ ความโปร่งใส	4.4	0.48	มาก	4.2	0.4	มาก

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2) ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในทีมร่วม แสดงความยินดีและยกย่องความดีที่เกิดจาก ผลงาน ให้แก่กันและกัน ให้ความรักและนับ ถูซึ่งกันอย่าง แท้จริง	4.8	0.4	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.45	มากที่สุด	4.47	0.46	มาก

จากตารางพบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรีด้านการสร้างบรรทัดฐานมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณศาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จุดหมาย						
1) วางแผนร่วมกับสมาชิกในทีม เพื่อวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษา โดยวิธีการ SWOT โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษา	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
2) มีการประชุมศึกษาปัญหาหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายที่ ต้องการให้ บรรลุผลร่วมกัน	4.4	0.8	มาก	4.4	0.48	มาก
2. วิธีการ						
1) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมมีการนำหลักการ PDCA มาใช้ในการวางแผนการทำงาน	4.6	0.48	มากที่สุด	4.2	0.4	มาก
2) ผู้บริหารและสมาชิกในทีมร่วมกันกำหนด แนวทางในการปฏิบัติงาน เลือกแนวทางใน การ ปฏิบัติงานโดยการระดมความคิด (Brainstorm) ร่วมกัน อาจจะมีการขอความร่วมมือและขอความ คิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ภายนอกทีม	4.6	0.48	มากที่สุด	4	0.63	มาก

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้มีการใช้ โซเซียลมีเดียมาใช้เพื่อเป็นตัวกลางในการ สื่อสาร เพื่อ ลดความซับซ้อนของการทำงาน จะช่วยให้สมาชิกใน ทีมสามารถทำงานได้สะดวกขึ้น และประหยัดเวลา	4.6	0.48	มากที่สุด	4.6	0.8	มากที่สุด
3. ทรัพยากร						
1) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและ จัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ โดยอาศัยแนวคิดการบริหาร ทรัพยากรทางการ ศึกษา คือ 4Ms	4.2	0.74	มาก	3.8	0.74	มาก
2) จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสม โดย คำนึงถึงกำลังคน แรงงาน อุปกรณ์ งบประมาณ เทคโนโลยีและเวลาที่มีอยู่	4.8	0.4	มากที่สุด	4	0.63	มาก
3) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีหน้าที่ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการทรัพยากร ต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.4	0.8	มาก	4.4	0.48	มาก
4) มีระบบสารสนเทศที่ใช้เก็บบันทึกข้อมูล ทรัพยากรของสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบันและ ตรวจสอบได้	4.4	0.8	มาก	4.6	0.48	มากที่สุด
4. การนำแผนไปใช้						
1) สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการนำแผนไป ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม อาจมีการสอนงานกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่อาจจะ เกิดขึ้น	4.4	0.48	มาก	4.2	0.4	มาก
5. การควบคุม						
1) มีการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของการ นำแผนปฏิบัติงานของทีมไปสู่การปฏิบัติ มี การ ปรับปรุงและพัฒนาแผนการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม กับภารกิจของทีมอย่างต่อเนื่อง	4.4	0.8	มาก	4	0.63	มาก
โดยรวม	4.49	0.61	มาก	4.23	0.55	มาก

จากตาราง พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อย
พรณสาครบุรี ด้านการวางแผนมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดย
รวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
1. การมีส่วนร่วม						
1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการ วางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม ประเมินผลงานของทีม มีส่วนร่วมในการแก ไขปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ทำงานของทีม ร่วมกัน	4.8	0.4	มากที่สุด	4.8	0.4	มากที่สุด
2. การมีแรงจูงใจมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกมี ความรักและความศรัทธาในทีมงาน กระตุ้น ให้ สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นในการ ทำงานให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ชี้แจงให้ สมาชิกในทีมได้เห็นความสำคัญของสมาชิก ที่มีผลต่อ ความสำเร็จของทีมงาน	5	0	มากที่สุด	4.8	0.4	มากที่สุด
2) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกใน ทีมมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แสวงหา ความรู้และ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานร่วมกันให้มี ประสิทธิภาพ มีการ ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการ ทำงานร่วมกัน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหมาะสมกับ ภารกิจ งานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.6	0.8	มากที่สุด	4.2	0.74	มาก
3) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมมีการสร้างแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีม โดยการ ยกย่องชมเชย มอบรางวัลในโอกาส ต่างๆ ให้กับผู้มี ผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ความเป็นกลาง	4.8	0.4	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
3. การคิดสร้างสรรค์						

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณสาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมสนับสนุนให้สมาชิก ในทีมเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิด นอก กรอบในการทำงาน ให้อิสระในการคิด การตัดสินใจ แก่สมาชิกในทีม	4.4	0.8	มาก	4.2	0.74	มาก
4. การสร้างบรรยากาศที่ดี						
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้มีการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นทีม คึกคัก สนุกสนาน มีบรรยากาศของการ แข่งขันการทำงาน เพื่อมุ่งผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้น เรื่อยๆ โดยทำให้ทุกคนมีความหวัง คาดหวัง ใน ผลสำเร็จ	4.6	0.48	มากที่สุด	4.2	0.74	มาก
2) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริม สนับสนุน ให้สมาชิกในทีมมีการเปิดใจกว้าง เป็นผู้เปิด ใจรับ ความคิดใหม่ๆ ยอมรับความแตกต่าง อย่างเข้าใจ มองหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ เร็วที่สุด	4.8	0.4	มากที่สุด	4.8	0.4	มากที่สุด
3) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมส่งเสริมให้สมาชิกใน ทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและไม่ยึด ตัวเอง เป็นศูนย์กลาง โดยสร้างแนวคิดให้เกิด กับสมาชิก “ฉันก็ดี เธอก็เก่ง” ให้โอกาสกัน และกัน มองเห็น คุณค่าและความสามารถ ของตนที่มีต่อทีมงาน	4.8	0.4	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
4) ผู้บริหารยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ กล่าว วาจาอันเป็นมิตรไมตรีกับสมาชิกในทีม มี การสร้างเสียงหัวเราะและอารมณ์ขันในการ ทำงาน อยู่เสมอ	5	0	มากที่สุด	4.6	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.75	0.40	มากที่สุด	4.51	0.54	มากที่สุด

จากตาราง พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อย
พรณ สาครบุรี ด้านการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้
ได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารกลุ่ม โรงเรียนร้อยพรณ สาครบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์การประเมิน						
1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและ วัตถุประสงค์ในการประเมินผลที่มีความ ชัดเจน ร่วมกัน	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.8	มาก
2. ขอบเขตเนื้อหาในการประเมิน						
1) มีการกำหนดขอบเขตเนื้อหาและเนื้อหา ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีม ร่วมกัน	4.6	0.48	มากที่สุด	4	0.63	มาก
3. ขั้นตอนการประเมินผล						
1) ประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้องกับการประเมิน ให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้บริหารหรือผู้นำทีม เปิด โอกาสให้สมาชิกในทีมวางแผนการ ประเมินผล ร่วมกัน หรือในบางครั้งอาจใช้ แบบประเมินทาง ออนไลน์ ในรูปแบบ Google Form เพื่อร่วมกันประเมินผลและ สรุปผลได้ อย่างรวดเร็ว	4.6	0.48	มากที่สุด	4.4	0.48	มาก
2) ผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง ให้ความ ยุติธรรมและความเสมอภาคต่อสมาชิกทุก คนในทีม	4.8	0.4	มากที่สุด	4.2	0.74	มาก
4. ผลการประเมิน						
1) มีการประชุมแจ้งผลการประเมินงาน อุปสรรค หรือปัญหาที่พบ และสรุปผลการ ประเมิน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ ประเมินเพื่อใช้ในการ พัฒนาครั้งต่อไป	4.6	0.48	มากที่สุด	4.8	0.4	มากที่สุด
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ						

แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารกลุ่ม โรงเรียนร้อยพรณ สาคบุรี	ระดับความคิดเห็น					
	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ผู้บริหารหรือผู้นำทีมจัดบรรยากาศในการให้สมาชิกในทีมมีเวทีหรือช่วงเวลาแสดงความคิดเห็นสะท้อนผลสำเร็จ สะท้อน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทีมร่วมกัน อย่างเปิดเผย	4.6	0.48	มากที่สุด	4.2	0.74	มาก
2) มีการประเมินความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมและการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพต่อไปร่วมกัน อาจจะใช้เป็นแบบสอบถามทางออนไลน์ ใน รูปแบบ Google Form เพื่อประเมินความ พึงพอใจและสำรวจความคิดเห็นได้อย่างรวดเร็ว	4.6	0.48	มากที่สุด	4.6	0.8	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.46	มากที่สุด	4.37	0.65	มาก

จากตาราง พบว่า แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรี ด้านการประเมินผล มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรีสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น การสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรีพบว่า สภาพปัจจุบันของการสร้างทีมงานโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพรณสาครบุรี โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผน ลำดับที่ 2 ด้านการก่อตั้งทีมและด้านการประเมินผล ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และ ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ทำให้ทราบถึงปัญหาและสิ่งที่ต้องการพัฒนาหรือแก้ไขในสถานศึกษา นั่นคือ ด้านการวางแผน สอดคล้องกับสุวรรณิ คชเดช (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประเมินศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก้งหางเมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก้งหางเมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาด้านตนเอง ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มและด้านการ สื่อสารที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก้งหางเมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์สอนของครูโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความชัดเจนของเป้าหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แนวทางการพัฒนาการสร้างทีมงานในโรงเรียนอำเภอแก้งหางเมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน ครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอยู่เสมอ ควรมีการติดตั้งระบบการสื่อสารที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็วในการประสานงานในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรีนั้นมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ซึ่งการวางแผนนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษายังไม่บรรลุผลและมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการสร้างทีมงานในด้านการวางแผน เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนร้อยพรรณสาครบุรี ประกอบด้วย แนวทางด้วยหลักปฏิบัติ (Discipline) แบ่งเป็น 5 ด้าน มีแนวปฏิบัติ 40 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริชัย อ่อนอุบล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการสื่อสารที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้การวิจัย

จากการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาการสร้างทีมงานของกลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณสาครบุรีพบองค์ความรู้ที่สามารถสรุป เป็นแผนภาพได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณสาครบุรี โดยรวมรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญด้านการวางแผนปฏิบัติงานเพราะแผนการปฏิบัติงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและที่สำคัญต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วยการวางแผนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้ไปสู่เป้าหมายในเวลากำหนด

1.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกลุ่มโรงเรียนร้อยพระพรณสาครบุรี โดยรวมและรายด้านพบว่ามีความต้องการสูงสุด คือด้านการก่อตั้งทีม ผู้บริหารและครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมโดยมุ่งเน้นให้มีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกสมาชิก กำหนดบทบาท หน้าที่ของสมาชิกอย่างเหมาะสม และคำนึงถึงความต้องการและข้อเสนอแนะของทีม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการก่อตั้งทีมเพื่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเพียงแนวทางการพัฒนาซึ่งยังไม่มี ความชัดเจนหรือเป็นระบบมากนัก ผู้สนใจที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ อาจนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมหรือรูปแบบการสร้างทีมงาน ที่ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ ทั้งการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบ ประเมินผล และการสะท้อนผล เพื่อนำสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทของครูผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรวิกรานต์ เจริญพวก. (2560). *การศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนศรียานุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กาญจนาภรณ์ พลประทีป. (2558). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.*
- กานต์ธีรา กลียววงศ์. (2549). *การทำงานเป็นทีมในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- กิตพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.*
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2539). *ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: ธารการพิมพ์.*
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2544). *การจัดการและการพัฒนาองค์กร. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super leadership. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.*
- เชษฐศักดิ์ คำมะวาปี, ปรีชาคมภีร์ ปกรณ์, สายันต์ บุญใบ. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการสถานักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต22 และ 23. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(3), 162-171.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2549). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.*

- เตือนใจ โพธิ์ทอง. (2551). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉะเชิงเทรา.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2541). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองใบ สุดซารี. (2551). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้ (Leadership : The Movement Mechanism for Learning Organization). อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ซีแอตเวอร์ไทซ์กรุ๊ป.
- ธนชัย ยมจินดา. (2544). องค์การและการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ.
- นภดล แสงแข. (2548). การสร้างทีมงาน. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิภาพร นาราช. (2558). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ, ธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 264-278.
- วุฒิพงศ์ อุดชาชน. (2564). แนวทางการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(76), 151-162.
- ศิริชัย อ่อนอุบล. (2560). การสร้างทีมงานและแนวทางการสร้างทีมงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อชิตพล มีมัย, กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา, ชวนชม ชินะดังกูร. (2564). การสร้างทีมงานของผู้บริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(2), 201-214.
- อมรินทร์ มัชฌิมากิโร. (2566). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการทำเป็น ทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบโรงเรียนเทศบาล2 (อ่อนอุทิศ) สำนักการศึกษาเทศบาลนครสงขลา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 23(2), 41-53.

Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activity.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.