

**ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**
THE CHARISMATIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING THE TEACHERS' TEAM WORKING UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ประทวน เรืองจาบ¹, บรรจบ บุญจันทร์²

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Prathuan Rueangchap¹, Banjob Boonchan2

Nakhon Ratchasima Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : prathuan.tlkschool@gmail.com¹, banjobbun21@gmail.com²

(Received : January 18, 2025; Edit : January 29, 2025; accepted : January 31, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมและการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป้าหมายของทีม 2) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีความมั่นใจในตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ การมีความกล้าที่จะเสี่ยง รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีทักษะการสื่อสาร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .706 ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี

Abstract

The purpose of this research were to study 1) The level of teachers' team working under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, 2) The level of the charismatic leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, and 3) Develop a predictive equation for the charismatic leadership of school administrators affecting the teachers' team working under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3. The samples consisted of 313 school administrators and teachers under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 in 2024 school year. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression. The results revealed that 1) The level of teachers' team working under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 was rated at a high level. When examined by individual aspects, all were rated at a high level. The highest mean was found in Coordination and Human relations. The aspect with the lowest mean was Team goals. 2) The overall level of the charismatic leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 was rated at a high level. When examined by individual factors, all were rated at a high level. The factor with the highest mean was Self-confidence. The factor with the lowest mean was Inspiring. 3) The charismatic leadership of school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 including Vision, Communication and Risk-taking jointly affected the teachers' team working under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3, with statistical significance at the .01 level. The factor with the greatest influence was Risk-taking, followed by Inspiring,

Vision and Communication. The multiple correlation coefficient between these factors and teachers' team working was 0.706. In this regard, there is a suggestion that the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3 should encourage the school administrators and teachers to develop the charismatic leadership and the effective teamwork.

Keywords: Teachers' team working, School administrators, Charismatic leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญของผู้นำที่มีภาวะผู้นำในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับภาวะผู้นำองค์กร ในการนี้ให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนเจตคติให้บรรลุตามทิศทาง โดยการบริหารจัดการของผู้บริหารการศึกษาจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมของการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษา ทั้งนี้ เป้าหมายสำคัญในความสามารถของผู้นำที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐาน ตลอดจนประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพและความพร้อมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในมิติการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาให้ตรงกับความต้องการที่ยึดหลักแนวทาง เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษาในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการรับนโยบายและสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงในบางสถานการณ์ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ข้ามผ่านทุกปัญหาที่เผชิญได้ ตลอดจนต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรในสถานศึกษาแล้ว สามารถเรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีจะเป็นผู้นำที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามแล้วผู้ตามมีความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ตามเกิดขึ้นจากการรับรู้พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมา เช่น พฤติกรรมในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ และการยุติธรรม เป็นต้น พฤติกรรมของผู้นำเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การรับรู้ของผู้ตาม ซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้ (วิศรุต มาเจริญ, 2563) สอดคล้องกับหลักทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบาร์มีของ Bass ที่กล่าวว่า เป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยาของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้กลุ่มยอมรับในบรรทัดฐาน เกิดความเชื่อที่สามารถสนองตอบต่ออารมณ์ และเหตุผลของทุก ๆ คนในกลุ่ม โดย Bass ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำแบบนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบอื่น ตรงที่มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสและขอรับรองแทนการข่มขู่ ตลอดจนพิจารณาถึงความต้องการและความเชื่อของผู้ตามด้วย ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษเช่นนี้ก็สามารถมีสิ่งเหล่านี้ได้เหมือนกัน แต่โดยการกระตุ้นให้เกิดโดยการข่มขู่ ซึ่งจะนำมาซึ่งการเกลียดชังในที่สุด (Bass, 1985)

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีให้เกิดขึ้นกับตนเองได้แล้วนั้น ยังต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอีกด้วย โดยการทำงานเป็นทีมนี้ มีบทบาทอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากครูและบุคลากรมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึงช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธอันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความแตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (พิชชาภา เกษเต็น, 2563) ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงสำคัญกับทุกองค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี และหากองค์กรใดที่บุคลากรร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เกี่ยวพันกันอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ประสานสอดคล้องกัน องค์กรนั้นย่อมพร้อมเผชิญกับความท้าทายและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 190 โรงเรียน แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 185 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,685 คน มีเป้าหมายการดำเนินงานประการหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา และพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนผลสอบระดับชาติ เช่น RT NT และ O-Net ของผู้เรียนในสถานศึกษาหลายแห่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2566) ผู้วิจัยเชื่อว่าภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลดีต่อการ

ทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนในสถานศึกษาได้

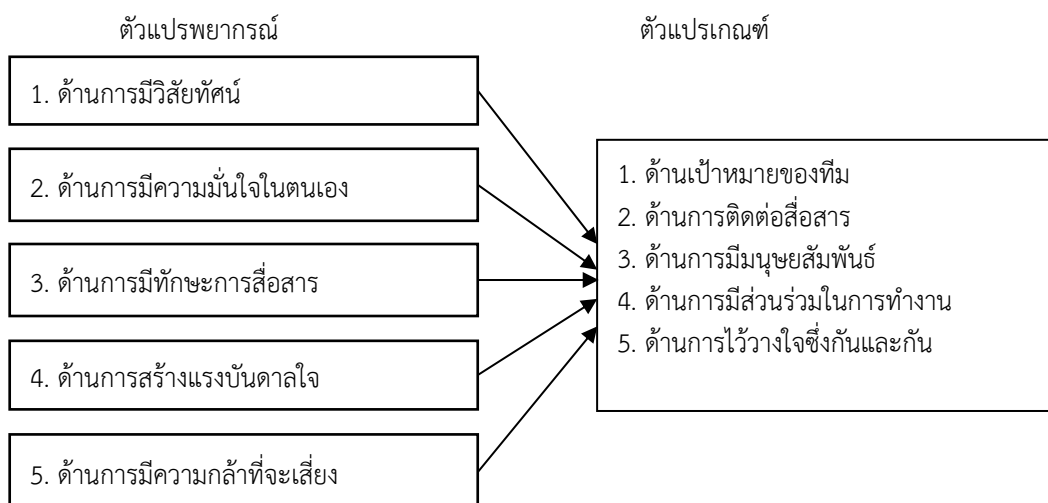
จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถนำพาคำสั่งไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,685 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 285 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) ได้แก่ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เป้าหมายของทีม การติดต่อสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 69)

- 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมั่นใจในตนเอง การมีทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 69)

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ถูกต้องตามหลักการ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 60)
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความมั่นใจในตนเอง การมีทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง
4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขอบข่ายการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ เป้าหมายของทีม การติดต่อสื่อสาร การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. นำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแก้ไขการใช้ภาษา ความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง
6. นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

กับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์และเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นในต่อไป

7.1 การทำงานเป็นทีมของครู ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .916

7.2 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .927

8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่สังกัดใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ขออนุญาตถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างผ่านทางไปรษณีย์และแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms สำหรับบางสถานศึกษา ผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับจากไปรษณีย์ แบบสอบถามออนไลน์ Google Forms และดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่เหลือด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากแบบสอบถามตอนที่ 1
2. การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103)
 - 4.51-5.00 หมายถึง ครูทำงานเป็นทีมทีมในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ครูทำงานเป็นทีมทีมในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ครูทำงานเป็นทีมทีมในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ครูทำงานเป็นทีมทีมในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ครูทำงานเป็นทีมทีมในระดับน้อยที่สุด
3. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกเป็นภาพรวมและรายด้าน แล้วนำมาแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 103)
 - 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาในระดับ มากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาในระดับ มาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาในระดับ ปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาในระดับ น้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาในระดับ น้อยที่สุด
4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มาหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จะต้องหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation) ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 2 ตัว ซึ่งการที่ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงอาจส่งผลให้สมการตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์ ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแปรได้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, น. 55-57)

เมื่อ r แทนค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์

$r < 0.20$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย
$0.21 < r \leq 0.40$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างน้อย
$0.41 < r \leq 0.60$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปานกลาง
$0.61 < r \leq 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่อนข้างมาก
$r > 0.80$	ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาก

และจากแนวคิดของ อุทัยวรรณ สายพัฒนา (2547, น. 56) ในการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นี้ มีตารางเล่มเสนอแนะว่าเป็นวิธีการที่ยาก ให้ใช้วิธีง่ายๆ คือใช้เกณฑ์ค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มากกว่า 0.80 คือ ถือว่ามีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าเกิด Collinearity ซึ่งเกณฑ์นี้สามารถยืดหยุ่นได้ ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยด้วย อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันของอโนทัย ตรีวานิช (2552, น. 55-77)

หากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่า r มากกว่า .80 ผู้วิจัยจะดำเนินการพิจารณาจากค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วรศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86)

5. สร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เป้าหมายของทีม	4.41	0.58	มาก
2. การติดต่อสื่อสาร	4.43	0.53	มาก
3. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.45	0.56	มาก
4. การมีส่วนร่วม	4.45	0.56	มาก
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.42	0.58	มาก
ภาพรวม	4.43	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วม และการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.43$, S.D.= 0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.41$, S.D.= 0.58)

2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครูสังกัดสำนักงานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีวิสัยทัศน์	4.41	0.56	มาก
2. การมีความมั่นใจในตนเอง	4.44	0.50	มาก
3. การมีทักษะการสื่อสาร	4.36	0.57	มาก

4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.34	0.65	มาก
5. การมีความกล้าที่จะเสี่ยง	4.39	0.62	มาก
ภาพรวม	4.39	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.65)

3. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมการวิเคราะห์การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	1	.846**	.788**	.775**	.791**
การมีความมั่นใจในตนเอง (X ₂)		1	.844**	.717**	.797**
การมีทักษะการสื่อสาร (X ₃)			1	.798**	.834**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₄)				1	.850**
การมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X ₅)					1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูกับปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความมั่นใจในตนเอง การมีทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตามที่อุทัยวรรณ สายพัฒนา (2547, น. 55-57) ได้กล่าวไว้ว่า การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์นั้นอาจเป็นกระบวนการที่ยาก จึงสามารถใช้วิธีที่ง่ายกว่าคือการพิจารณาค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ที่มีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งถือว่าเป็นการมีความสัมพันธ์กัน และอาจชี้ให้เห็นถึงการเกิด collinearity ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่าปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์และการมีความมั่นใจในตนเอง ($r = .846$), ปัจจัยด้านการมีความมั่นใจในตนเองและการมีทักษะการสื่อสาร ($r = .844$), ปัจจัยการมีทักษะการสื่อสารและการมีความกล้าที่จะเสี่ยง ($r = .834$), และปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจและการมีความกล้าที่จะเสี่ยง ($r = .850$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบเพื่อยืนยันว่าไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multicollinearity โดยการคำนวณค่า VIF และ Tolerance ซึ่งค่า VIF ควรต่ำกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วรศรา อรุณกิตติพร, 2561, น. 86) ดังตารางที่ 4

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF	สรุป
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.303	3.297	ใช้ได้
การมีทักษะการสื่อสาร (X ₃)	.249	4.020	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₄)	.238	4.199	ใช้ได้
การมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X ₅)	.199	5.023	ใช้ได้

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีความมั่นใจในตนเอง การมีทักษะการสื่อสาร การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	สัมประสิทธิ์	t	p
	การถดถอยจาก	การถดถอยจาก		
	คะแนนดิบไม่ปรับ	คะแนนมาตรฐาน		

	มาตรฐาน (b)	(β)		
ค่าคงที่	1.914		11.60	.000
การมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X ₅)	.288	.361	3.99	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₄)	.257	.335	4.06	.000
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.207	.237	3.23	.001
การมีทักษะการสื่อสาร (X ₃)	-.177	-.202	-2.50	.013
R = .706, R ² = .498, Adjusted R ² = .492, p = .013				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ (X₁) การมีทักษะการสื่อสาร (X₃) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₄) และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X₅) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X₅) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X₄) การมีวิสัยทัศน์ (X₁) และการมีทักษะการสื่อสาร (X₃) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับการทำงานเป็นทีมของครูเป็น .706 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 49.2

จากตารางที่ 5 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ได้ดังภาพที่ 4.1

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.914 + .288(X_5) + .257(X_4) + .207(X_1) - .177(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = +.361(X_5) + .335(X_4) + .237(X_1) - .202(X_3)$$

ภาพที่ 4.1 สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

อภิปรายผล

1. การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านเป้าหมายของทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา เป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทาย และสามารถวัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน ต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในองค์การ และต้องรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกันด้วย เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของอัสชัว ศรีล้านมี (2566) ที่เสนอว่าการมีเป้าหมายร่วมกันเป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้นซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของเปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ที่ศึกษา การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอติกุล กุลนรินทร์ (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรทุกคนมีการสื่อสารกันภายในทีมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษามีการสื่อสาร สองทางสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย และมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของอัสชัว ศรีล้านมี (2566) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า ในการ

ติดต่อสื่อสารนั้นบุคลากรในโรงเรียนควรได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง สามารถอธิบายแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีการสื่อสาร ด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ที่ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริลักษณ์ ชนะดี (2565) ที่ศึกษา การทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีประเด็นที่ค้นพบ นำมาอภิปราย ดังนี้ ด้านการมีความมั่นใจในตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 กล้าคิดกล้าแสดงออกกล้าตัดสินใจกล้ากระทำด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระมีเหตุผล มีความมั่นใจ จิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหว เชื่ออย่างมีเหตุผล มีความพยายามยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการกระทำของตนเอง เคารพตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของวิศรุต มาเจริญ (2563) ที่เสนอว่าการแสดงความเชื่อมั่นในตนเองเป็นความสามารถในการตัดสินใจด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายสูง โดยมองว่าอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีรัตน์ จินแส (2562) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำแบบการมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบการมีของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านมีความมั่นใจในตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) การมีทักษะการสื่อสาร (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) และการมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X_5) ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงที่สุด คือ การมีความกล้าที่จะเสี่ยง (X_5) ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ที่มุ่งเน้นการเสียสละเพื่อหมู่คณะและเพื่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความกล้าที่จะริเริ่มและลงมือทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีแรงบันดาลใจและความมั่นใจในการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและนักเรียนในความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของवलลภ ภูจอมจิตร (2561) ที่เสนอว่า ความกล้าเสี่ยงของผู้นำ คือ การที่ผู้นำกล้าเปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และก่อให้เกิดทักษะใหม่ในการทำงาน กล้าที่จะลงเผชิญกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นที่จะท้าทายในสิ่งใหม่ๆ และกล้าตัดสินใจเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จสอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2560) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงการมีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงการมีของผู้บริหารในภาพรวมทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย สรุปผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านเป้าหมายของทีม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานด้วยสำนึกรับผิดชอบ

1.2 การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ อภิปราย และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง รับฟังความเห็นต่างของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความกล้าแสดงออกของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

1.3 การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจกัน ดังนั้น โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

1.4 การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

1.5 การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรทุกคนเปิดใจรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมทีม และบุคลากรทุกคนรู้สึกมีอิสระในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทีมงานมีโอกาสได้แบ่งปันประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อสร้างความคุ้นเคยและไว้วางใจกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีเสรีภาพในการสร้างสรรค์งาน เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.6 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเด็ดขาดในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะการตัดสินใจอยู่เสมอ

1.7 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีความมั่นใจในตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นอิสระ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนตามกรอบอำนาจที่ได้รับตามกฎหมาย เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานควรปรึกษาหารือจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ

1.8 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีทักษะการสื่อสาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีพลังในการโน้มน้าวให้บุคลากรคล้อยตาม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารให้เหมาะสม กล่าวคือ ไม่มากจนเกินไป หรือน้อยจนเกินไป ซึ่งอาจรบกวนสมาธิในการทำงานหรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณปล่อยปละละเลย

1.9 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้บุคลากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดีในการรณรงค์การ ศรัทธาองค์การ โดยการประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสภาโดยเคร่งครัด

1.10 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการมีความกล้าที่จะเสี่ยง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและวิธีการคิดใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่มีความท้าทายโดยมีพื้นฐานเชิงทฤษฎีรองรับ และอาจมีระบบที่เสี่ยงในกรณีที่มีความเสี่ยง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.3 ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.5 ควรมีการจัดอบรมหรือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2560). ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(2), น. 62-78.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิชชาภา เกะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครพนม (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิศรดา อรุณกิตติพร. (2561). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วัลลภ ภูจอมจิตร. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงบันดาลใจสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา: การพัฒนาและทดสอบโมเดล ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- วิศรุต มาเจริญ. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำแบบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 เพื่อเสริมสร้างการบริหารการศึกษาแบบเสมอภาค (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราช วิทยาลัย).
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2566). Big Data สฟป.ชัยภูมิ เขต 3. <https://data.chaiyaphum3.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ปรับปรุงใหม่ (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อริกุล กลุณรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อโนทัย ตรีวานิช. (2552). สถิติธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อารีรัตน์ จินแส. (2562). ภาวะผู้นำแบบบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อุทัยวรรณ สายพัฒน์. (2547). Collinearity. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 17(1), น. 55-62.
- Bass, B. M. (1985). Leadership, and performance beyond expectations. New York: The Free Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.