

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดสกลนคร

Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era Affecting the Efficiency of  
Teacher Teamwork in the Opportunity Expansion School under the Primary Educational  
Service Area in Sakon Nakhon Province

อัสฎา ศรีล้านมี<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์<sup>2</sup> ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร<sup>3</sup>  
Asada Srilanmee<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Jinda Lapho<sup>2</sup> Dr.Charinda Pimpabutr<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน จากจำนวน 89 โรงเรียน วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .275-.757 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .812 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .180-.835 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .793 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที(Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>รองผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

<sup>3</sup>Deputy Director of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อัสฎา ศรีล้านมี, asada.biew.27gmail.com

รับเมื่อ 2 มิถุนายน 2566 แก้ไข 31 กรกฎาคม 2566 ตอรับ 3 สิงหาคม 2566

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ (X) กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ( $r_{X_i Y_i} = 0.847$ )

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ( $X_5$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_1$ ) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_2$ ) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.22697$

6. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

## ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to study, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era Affecting the Efficiency of Teacher Teamwork in the Opportunity Expansion School under the Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province as perceived by administrators and teachers with different positions, Primary Educational Service Area under the jurisdiction, and work experience. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and Multi-Stage Random Sampling, which yielded a total of 356 participants consisting of 89 administrators and 267 teachers from 89 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province, in the 2022 academic year. The tools for data collection were interview forms and a set of questionnaires on Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era with the discriminative power ranging from .275 to .757 and the reliability of .812, and the Efficiency of Teacher Teamwork with the discriminative power ranging from .180 to .835 and the reliability of .793. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independence Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era and the Efficiency of Teacher Teamwork were at a highest level overall.

2. Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era, according to the opinions of school administrators and teachers; in terms of positions under the Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province; and in terms of work experience, there were a difference at the .01 level of significance overall.

3. Efficiency of Teacher Teamwork, according to the opinions of school administrators and teachers; in terms of positions was no difference overall; in term of the Primary Educational Service Area in Sakon Nakhon Province was a difference at the .01 level of significance overall; and in terms of work experience, there was no difference overall.

4. Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era (X) and the Efficiency of Teacher Teamwork (Y) had a positive relationship at the .01 level of significance with a very high level ( $r_{XtYt} = 0.847$ )

5. Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era was able to predict the Efficiency of Teacher Teamwork at the .01 level of: clear vision ( $X_5$ ), inspirational motivation ( $X_1$ ), individualized consideration ( $X_4$ ), and intellectual stimulation ( $X_2$ ). The said variables were able predict the effectiveness if educational institution administration at 71.6 percent with a standard error of estimate of  $\pm 0.22697$ .

6. This research proposed the guidelines for developing Transformational Leadership of School Directors in the New Normal Era covering four aspects which affect the efficiency of teacher teamwork

**Keywords:** Transformational Leadership, The Efficiency of Teamwork

## ภูมิหลัง

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิชาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถอยู่โดยลำพังได้ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคตมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง ทั้งในจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การ

สกลนคร เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ออกเป็น 3 เขต อันประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีบริบทต่างกัน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีเขตการปกครอง 18 อำเภอ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเร่งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตการปกครอง 7 อำเภอ พัฒนาการศึกษาโดยการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, หน้า 21 – 23) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีเขตการปกครอง 4 อำเภอ ขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติพัฒนาส่งเสริมจัดการศึกษาให้ประชาชนวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2564, หน้า 1 – 5)

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิภาพของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

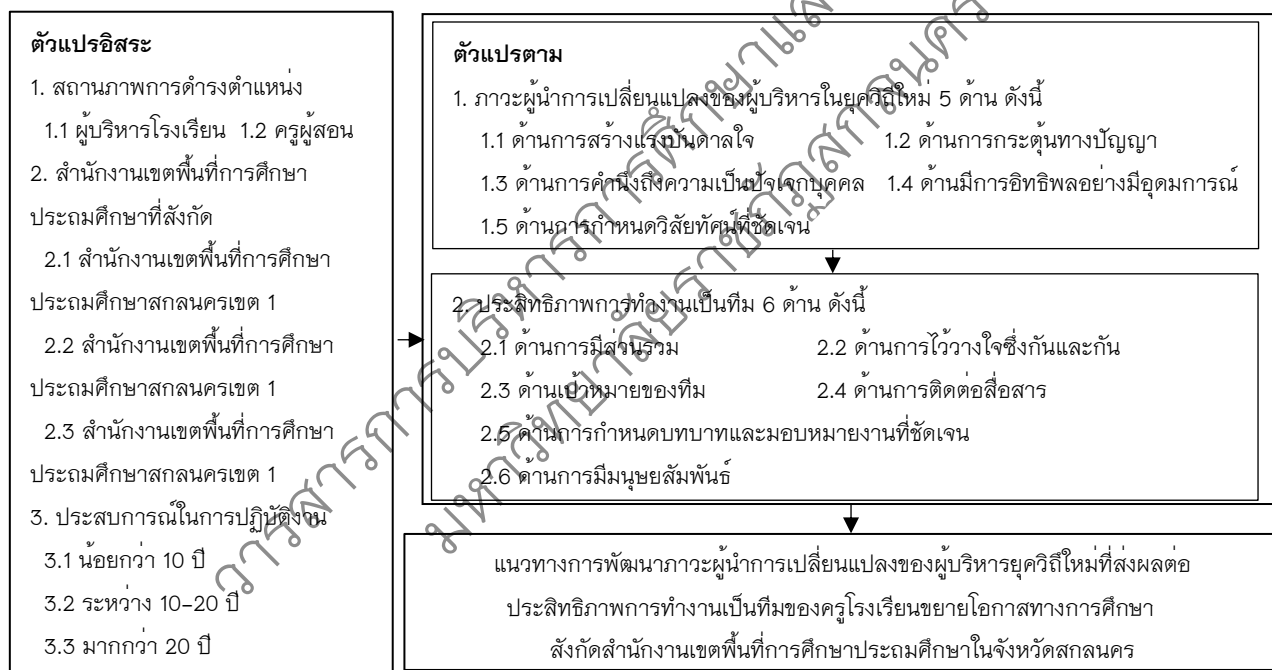
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,034 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 188 คน และครูผู้สอน 3,045 คน (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, เขต 2 และเขต 3, 2565)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 267 คน จากโรงเรียน 89 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
- ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
- ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 356 ฉบับ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

### สรุปผลการวิจัย

- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกันจำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ( $r_{XY} = 0.847$ )

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ( $X_5$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_1$ ) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $X_4$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $X_2$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 71.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.22697$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

7.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยผู้บริหารและครูควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูร่วมกันแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเกิดการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

7.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารสร้างขวัญและให้กำลังใจ ให้คำยกย่องชมเชย สร้างความเป็นมิตรกับครู ประพุดดินเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม แลกเปลี่ยน สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตามงานเป็นระยะ และให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7.3 ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเฉลียวฉลาด เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจ มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่

7.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร พร้อมขอรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรมอบหมายงานให้สอดคล้องต่อความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดชัดเจน ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข มีการนำหลักการการบริหารงานเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจ มีขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อปรับเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาบนฐานวิถีชีวิตใหม่ให้สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 140) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารจัดการจัดสรรอัตรากำลัง และทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ไชยจิตร์ (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้นำ ส่วนครูผู้สอนก็มองเห็นภาพการบริหารงานไม่ชัดเจน มองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสตรีและครูผู้สอนสตรี จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสตรีมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนสตรี

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเน้นตามความแตกต่าง จุดแข็ง ความมีลักษณะเฉพาะของสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่หลากหลายของจังหวัดสกลนคร จึงมีความแตกต่างในการพัฒนา เพื่อให้ทันสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาและการบริหารงาน จึงส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของนันท์ภัทร บรรณัติเจริญโชติ (สัมภาษณ์, 11 พฤษภาคม 2566) ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญต่อครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาแตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่าได้รับการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี รวมถึงเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษา ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจากครูที่มีประสบการณ์น้อยที่ใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการทำงานจึงทำให้กระบวนการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญา มาต (2565, หน้า 87)