

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

Leadership Of School Administrator Affecting School – Teamwork Under Sakon Nakhon Primary
Educational Service Area Office 3

จุมพต คะอัง¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์² รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไชล³
Jumpot Ka-ung-ku¹ Assoc. Asst. Prof. Dr.Ploenpit Thummarat Assoc. Prof. Dr.Tawatchai Pailai³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 328 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน จากโรงเรียน 74 โรงเรียน จำแนกเป็นกลุ่มวิธีสุ่มตัวอย่างในการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.940 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.269 – 0.750 และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.451 – 0.798 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบ One – way ANOVA, ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s product – moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: จุมพต คะอัง, jumpot52@gmail.com

รับเมื่อ 2 มิถุนายน 2567 แก้ไข 15 กรกฎาคม 2567 ตอรับ 17 กรกฎาคม 2567

ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .821$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20342 7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการทำงานเป็นทีม 3) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนรับรู้ร่วมกัน โดยใช้สัญลักษณ์และระบบในการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการคิดหาแนวทางแก้ไข หรือรับมือในทางที่สร้างสรรค์ 5) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการระดมความคิด วางแผน และกำหนดทิศทางของสถานศึกษา

ABSTRACT

This correlational research aimed to examine, compare, and identify the relationship, determine the predictive power and guidelines for developing leadership of school administrators affecting school – community relationship operations under The Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 3 were classified by positions and school sizes. The sample group obtained through multi – stage sampling, consisted of 328 participants, including 80 school administrators, 254 teachers, 74 chairman of basic education school board committees in school from 80 schools in the academic year 2023. The material used to collect data was a 5 – point rating scale questionnaire, the desirable leadership questionnaire had the discriminative index range from .269 to .750 and the overall reliability was at .940 The school – community relationship operations' questionnaire had the discriminative index range from .451 to .798 and the overall reliability was at .962 Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, One – Way ANOVA, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The leadership of school administrators had the overall range at the highest level.
2. The school – community relationship operations had the overall range at the highest level.
3. The strategic leadership of school administrators which was classified by position showed the overall range had differences at the .01 level of significance. Meanwhile, classification by school sizes had no differences.
4. The school – community relationship operations which was classified by position showed the overall range had differences at the .01 level of significance. Meanwhile, classification by school sizes had no differences.

5. The leadership of school administrators had a positive correlation with the school – community relationship operations at high level ($r_{xy} = .821$) with the .01 level of significance.

6. Five aspects of administrators' leadership were found to have five aspects that could predict the effectiveness of teamwork in schools, including participatory leadership. transformational leadership and leadership in communication Statistically significant at the .01 level, creative leadership. and visionary leadership Statistically significant at the .05 level with a predictive power of 68.30% and a standard error of prediction equal to ± 0.20342 .

7. Guidelines for development in areas that must be used to develop leadership development guidelines for executives, there are 5 areas: 1) Participatory leadership: Educational administrators should provide opportunities for teachers to participate in evaluating school performance. 2) Transformational leadership includes executives being inspirational. There is teamwork, idealism, intellectual stimulation and individual consideration. 3) Leadership in communication, including administrators and teachers, should be mutually aware. Using symbols and systems to communicate for mutual understanding. 4) Creative leadership: Educational administrators are creative people. There is thought of a solution. or deal with it in a constructive way In order to benefit all parties, we give importance to teachers. that must enhance teaching skills and allow teachers to understand 5) Visionary leadership includes giving personnel the opportunity to participate in brainstorming, planning, and setting the direction of the educational institution.

Keywords: Leadership of Administrators, Teamwork

ภูมิหลัง

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทิศทางการบริหารการศึกษา จึงต้องเรียนรู้ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีสมรรถนะในการบริหาร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (ทัศนีย์ ไชยจิตร์, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรมและชารี มณีศรี, 2564, หน้า 105)

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นมีปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถผู้ร่วมงาน อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาทุกรูปแบบ (อัมรินทร์ โต๊ะสง และสุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต, 2562, หน้า 453) การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ตามร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะการบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารหน่วยงาน และรูปแบบการบริหารหน่วยงาน ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 44 – 52)

ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมนั้น การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีม (ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย, 2566, หน้า 698 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสร้างทีมงานขึ้นมา ก่อน ช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องตระหนัก (พรสุดา ประเสริฐบุญ, 2564, หน้า 2)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

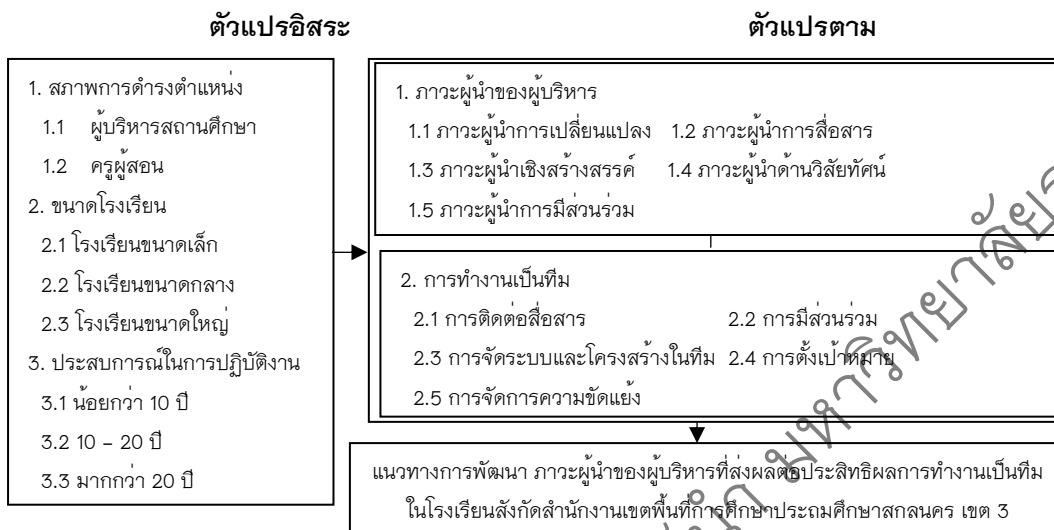
ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,976 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 180 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,796 คน จากทั้งหมด 180 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 328 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 74 คน และครูผู้สอน จำนวน 254 คน จากโรงเรียน 74 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการสื่อสาร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.940 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง .269 – .750

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม การจัดระบบและโครงสร้างในทีม การตั้งเป้าหมายและ การจัดการความขัดแย้ง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง .451 – .798

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การหาค่าดัชนีความสอดคล้องหาค่า IOC ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบ t – test และค่า F – test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ LSD การหาค่าความสัมพันธ์ทางบวก การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน การหาค่า อำนาจพยากรณ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน การหาทางแนวทางพัฒนา ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีค่าอำนาจพยากรณ์มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่มากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการสื่อสาร ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้อำนาจในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมาภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ ครองยศ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจนไม่สามารถแยกออกได้ชัดเจนเพราะผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุ นารินทิพย์

สิงห์ขอย (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ศรีแปลก (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่เต็มศักยภาพของตนเอง สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นเรื่องที่ใกล้ชิดตัวผู้บริหารเอง จึงอาจจะมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีความแตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้วยกันได้เข้าร่วมประชุมรับฟังชี้แจงนโยบายการบริหารจัดการจากสำนักงานเขตอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง มีการเข้าร่วมรับฟังการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้วยกัน จึงมีศักยภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารเหมือน ๆ กัน ส่งผลให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันสมัย มีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายหลักในการทำงานอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เป็นผู้นำ

สามารถวางแผนการบริหารงานและจัดการกับปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จำแนกตามขนาดโรงเรียนเรียน พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของนพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์น้อย จะถูกผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในรูปแบบของการสอนงาน และการทำงานจะอยู่ถูกวางรูปแบบอย่างเข้มงวด เนื่องจากการปฏิบัติงานยังขาดความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มานาน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในอีกรูปแบบหนึ่งคือกระตุ้นให้คิดหาแนวทางการทำงานที่แปลกใหม่ พัฒนาจากเดิม เพิ่มศักยภาพในด้านที่ถนัดเฉพาะเจาะจงลงไป และการทำงานจะอยู่ในรูปแบบปล่อยอิสระมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเทิดชัย อุทัยวี (2559, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน เป็นผู้ในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของครู หนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการทำงานเป็นทีมของครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในทุกขนาดจะต้องมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินงานเป็นอย่างมาก มีการมอบให้ความไว้วางใจกัน ร่วมกันวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความมีการสร้างเครือข่าย ร่วมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในทุกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษา ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565, หน้า 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ ของครูในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาด ของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ปฏิบัติงาน ร่วมกันนั้น จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตามแต่ทุกคนมีความต้องการปรับตัวให้สามารถเข้ากับ ทีมงานได้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น บุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในเป้าหมายร่วมกันอย่างมาก อีกทั้ง ครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจในเรื่องของการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น จึงทำให้การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .821 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีสร้างเจตคติที่ดี ในการทำงาน ยกย่องชมเชยครูและบุคลากรที่มาเสนอ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ด้วย หรือให้รางวัลตามความเหมาะสม ส่งผลให้ภาวะผู้นำการของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนาตยา บุตะเขียว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ 0.62

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม (X_5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (X_3) ภาวะผู้นำการสื่อสาร (X_2) และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (X_4) ซึ่งตัวแปร 5 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 68.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์เท่ากับ ± 0.20342 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล (X_2) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_1) โดยสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 2.188 + .281 X_2 + .193 X_1$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = .453 Z_{x_2} + .297 Z_{x_1}$ 4) แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งได้เสนอแนวทางยกระดับจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.997 + 0.370 X_1 + 0.156 X_6 + 0.230 X_2$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.408 Z_{x_1} + 0.289 Z_{x_6} + 0.242 Z_{x_2}$ ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X_2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X_3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X_4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรนำปัจจัยการบริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน และควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนในด้าน การตั้งเป้าหมาย ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนาความสามารถการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ด้านการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาและครูผู้สอนในงานฝ่ายต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ไชยา ภาวบุตร. (2565). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทัศนีย์ ไชยจิตร, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรมและชาลี มณีศรี. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เขต 5. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

อัมรินทร์ โต๊ะลง และสุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

อภิชาติ ครองยศ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*