ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

Transformational Leadership Of School Administrators Affecting Teacher's Teamwork In Schools Under The Secondary Education Service Area Office Nakhon Phanom

ธนัชพงศ์ วงศ์กลุ่ม[1], ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2], ไพฑูรย์ พวงยอด[3*]

Thanutpong Wongklum[1], Chanwit Hanrin[2], Paitoon Puangyod[3*]

[1,2,3]สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

[1,2,3] Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

*Corresponding email: thanutpung55@gmail.com

Received: 4 December 2025; Revised: 11 December 2025; Accepted: 24 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา แบ่งตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 36 คน และครู จำนวน 236 คน รวมทั้งสิ้น 272 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 2) แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแบ่งตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแบ่งตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ร่วมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 54

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การทำงานเป็นทีม; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study and compare transformational leadership of school administrators classified by status and school size, 2) to study and compare teacher's teamwork in schools classified by status and school size, 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teacher's teamwork in schools, and 4) to study the predictive power for transformational leadership of school administrators affecting teacher's teamwork in schools under The

Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. There were 272 samples including 36 school administrators and 236 teachers followed the percent criterion in sample size specification, and they were selected by Multi - stage Sampling. The instruments used were 2 aspects of five-rating scale questionnaires: 1) a questionnaire about transformational leadership of school administrators with the reliability of .99; and 2) a questionnaire about teacher's teamwork in schools with the reliability of .98. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples), One-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression stepwise analysis.

The research findings indicated that 1) the overall transformational leadership of school administrators was at the high level. In comparison, the overall transformational leadership of school administrators classified by status and school size revealed non-significant different. 2) The overall teacher's teamwork in schools was at the high level. In comparison, the overall teacher's teamwork in schools classified by status and school size revealed non-significant different. 3) The transformational leadership of school administrators and teacher's teamwork in schools revealed quite high significant positive correlation at the .01 level. 4) There were 5 variables of transformational leadership of school administrators that affected teacher's teamwork in schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom: Inspirational Motivation (X1), Visionary Leadership (X5), Idealized Influence (X4), Role Modeling (X6) and Individualized Consideration (X3). They could be predicted up to 54 percent.
Keywords: Leadership; Transformational Leadership; Teamwork; School Administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อคงความสามารถในการแข่งขัน ภาคการศึกษาก็เผชิญแรงกดดันเช่นเดียวกัน โดยกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ระบบการจัดการศึกษา และการเสริมสร้างคุณธรรม แต่ยังพบข้อจำกัดหลายด้านที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการนำที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา [1] แม้มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการเรียนรู้ แต่ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพ การบริหารจัดการที่ขาดคล่องตัว และปัญหาคุณธรรมของบุคลากรยังเป็นอุปสรรคสำคัญ การยกระดับผลลัพธ์การศึกษาในยุคที่ซับซ้อนจึงต้องอาศัยผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาศักยภาพของครูและผู้เรียนอย่างยั่งยืน [2] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เนื่องจากผู้นำสามารถโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผ่านองค์ประกอบหลัก ได้แก่ อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรยุคใหม่และสามารถส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในบริบทไทยได้อย่างมีประสิทธิผล ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิผลและลดข้อจำกัดของการทำงานรายบุคคล อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันในยุคปัจจุบันกลับเผชิญอุปสรรคด้านการสื่อสาร การกำหนดบทบาทที่ไม่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมที่ไม่ทั่วถึง ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสามารถของทีมในการบรรลุเป้าหมายร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ [3] การทำงานเป็นทีมของครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยการวางแผน การสื่อสาร และการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ อย่างไรก็ดี หลายสถานศึกษายังคงพบปัญหาการร่วมมือที่ไม่ต่อเนื่อง การไม่เข้าใจบทบาทของกันและกัน และขาดบรรยากาศการทำงานที่เป็นหนึ่งเดียว [4] สพม.นครพนมได้กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนา เน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างองค์กรแห่งความสุข แต่ยังพบความท้าทายด้านการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและผู้บริหาร ปัญหาเช่นบทบาทหน้าที่ที่แตกต่าง วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้อง และการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนนโยบายและโครงการต่าง ๆ ยังไม่เกิดผลตามที่คาดหวัง [5] ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสพม.นครพนม เนื่องจากพบว่ายังมีข้อจำกัดด้านความร่วมมือ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษายังไม่บรรลุตามศักยภาพที่ควรจะเป็น การศึกษาประเด็นนี้จึงมีความสำคัญในการให้ข้อมูลเชิงประจักษ์

เพื่อสนับสนุนการกำหนดแนวทางบริหารจัดการที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนส่งเสริมบทบาทผู้นำของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,695 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 122 คน ครู 1,573 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม จำนวน 272 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน และครู 236 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ แยกตามสถานภาพได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 และครูใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 [26] และการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ด้านการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ด้านการร่วมมือ ประสานงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านการบริหารความขัดแย้งภายในทีม

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง [6] [7] [8] [9] [10] [11] [12] [13] [14] [15] แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ สามารถสรุปกรอบแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง [16] [17] [18] [19] [20] [21] [22] [23] [24] [25] แล้วนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ สามารถสรุปกรอบแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการร่วมมือ ประสานงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม 4) ด้านความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 5) ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ 6) ด้านการบริหารความขัดแย้งภายในทีม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สถานภาพและขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

3.2 วิธีการหาคุณภาพและผลคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

3.2.1 นำแบบสอบถามเพื่อขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่สถาบันวิจัย และพัฒนามหาวิทยาลัยนครพนม แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน และนำผลการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาความเชื่อมั่นทั้ง 2 ฉบับ

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Congruence : IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .68-.88 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .57-.85 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3.3.2 นำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสพม.นครพนม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ไปให้สถานศึกษาทั้งหมด 22 สถานศึกษา จำนวน 272 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้คืน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นการสำรวจ รายการ (Check List) โดยการหาค่าความถี่และร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

นำคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ คะแนนและความหมายซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด [26]

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน แบ่งตามตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน แบ่งตามตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตอนที่ 3 วิเคราะห์และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

นำคะแนนของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนมไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน แบ่งตามตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples)

เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยภาพรวมและรายด้าน แบ่งตามตามขนาดสถานศึกษา

โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาอำนาจการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามสถานภาพ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.16) และแบ่งตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
($\overline{X}$ = 4.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.16)

2. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามสถานภาพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.20) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.12) และแบ่งตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารความขัดแย้งภายในทีม ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.12)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม

Table 1. Shows the relationship between transformational leadership of school administrators and teacher's teamwork in schools under the secondary education service area office nakhon phanom.

ตัวแปร (variable)	ด้านการมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน	ด้านการร่วมมือ ประสานงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม	ด้านความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	ด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	ด้านการบริหารความขัดแย้งภายในทีม	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.50**	.45**	.50**	.53**	.49**	.49**	.66**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.44**	.42**	.43**	.42**	.31**	.40**	.54**
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.50**	.47**	.47**	.40**	.28**	.45**	.58**
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.49**	.45**	.48**	.37**	.30**	.44**	.57**
ด้านการมีวิสัยทัศน์	.52**	.49**	.53**	.43**	.38**	.43**	.62**
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	.47**	.45**	.48**	.39**	.30**	.40**	.57**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	.60**	.57**	.60**	.53**	.43**	.54**	.73**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}= 0.73) กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม

Table 2. Results of the analysis of the predictive power of transformational leadership among school administrators affecting teacher's teamwork in schools under the secondary education service area office nakhon phanom

ตัวแปร (variable)	B	SEb	Beta	t	Sig
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.21	.04	.31	5.14**	.00
ด้านการมีวิสัยทัศน์	.15	.05	.21	3.34**	.00
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.13	.04	.17	2.20**	.01
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	.11	.04	.13	2.18**	.01
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.09	.04	.12	2.16**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 54 (R^2 = .54) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ±.22 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.55 + .21X_1 + .15X_5 + .13X_4 + .11X_6 + .09X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .31Z_1 + .21Z_5 + .17Z_4 + .13Z_6 + .12Z_3$$

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจน์ เจริญสันเทียะ [27] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทพร วิชัยกุล [28] ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แบ่งตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัษฎา ศรีล้านมี [29] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของครูสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน แบ่งตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม แบ่งตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุฑาพร คบหมู่ [30] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ
ทัศนี ไชยจิตร [31] ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสถานศึกษาในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสถานศึกษาในอำเภอน้ำยืน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม มี 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) คือ .74 โดยตัวแปรทั้ง 5 ด้าน ร่วมกันทำนายอภิปรายความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม ได้ร้อยละ 54 (R^2 = .54) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ
มัณฑนา ชุมปัญญา [33] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ สกาวเดือน ปานทิพย์ [34] ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดเชิงระบบและการใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสคิด วิเคราะห์ และใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี และส่งเสริมให้ครูกล้าตั้งคำถามที่ท้าทายกับวิธีการปฏิบัติงานเดิม ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เหตุผลและปฏิบัติตนเชิงประจักษ์ในการบริหารงาน พร้อมสร้างบรรยากาศและสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและการคิดเชิงระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

1.2 ผลการวิจัยในเรื่องของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และตรงไปตรงมา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุยอย่างจริงใจ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะได้อย่างสบายใจ โดยไม่รู้สึกกลัวหรือเกรงใจจนเกินไป การที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และตรงประเด็น จะช่วยลดความเข้าใจคลาดเคลื่อน สร้างความไว้วางใจ และทำให้ครูพร้อมร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

1.3 ผลจากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม พบว่า ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาต่อไป

1.4 ผลจากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนม พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผล คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อาจเนื่องมาจาก ลักษณะของการทำงานเป็นทีมในบริบทของสถานศึกษาอาจไม่ได้พึ่งพากระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมหรือการท้าทายกรอบความคิดเดิมเป็นหลัก การทำงานเป็นทีมของครูในทางปฏิบัติมักเกี่ยวข้องกับการประสานงาน การแบ่งบทบาทหน้าที่ ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าการคิดเชิงปัญญาเชิงลึก นอกจากนี้ ระบบการทำงานในสถานศึกษาอาจมีโครงสร้าง ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่แล้ว ส่งผลให้ครูมีกรอบการทำงานที่ค่อนข้างตายตัว การกระตุ้นทางปัญญาจึงอาจถูกนำไปใช้ในบริบทของการจัดการ

เรียนการสอนรายบุคคลมากกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้ง ครูอาจรับรู้ว่าการกระตุ้นให้คิด วิเคราะห์ หรือการเสนอแนวคิดใหม่อาจเป็นการสร้างภาระงานเพิ่มเติม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพม.นครพนมและเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

[1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

[2] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

[3] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. เอ็กซเปอร์เน็ท.

[4] อรพรรณ คิอินธิ และไพบูลย์ ลิ้มมณี. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, (ปีที่ 13, ฉบับที่ 3), 94-103.

[5] สพม.นครพนม. (2568). สพม.นครพนม. เว็บไซต์: https://www.sesaonkp.go.th/ (เข้าถึงเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2568)

[6] Bass, B. M., and Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership.(2nd ed.). Mahwah NJ: Erlbaum.

[7] Rowe W. G., and Guerrero L. (2019). Cases in Leadership. (5th ed.). CA: SAGE.

[8] Fullan, M. (2020). Leading in a culture of change. (2nd ed.). Hoboken, NH: Jossey-Bass.

[9] สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

[10] กนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

[11] สานิตย์ หนูนิล. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร : แนวคิดและการประยุกต์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, (ปีที่ 39, ฉบับที่ 1), 63-74.

[12] พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญ์พัสวี กล่อมธงเจริญ และชัยวัฒน์ ใบไม้. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพัน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, (ปีที่ 5, ฉบับที่ 12), 15-29.

[13] ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา.เข้าถึงเมื่อ: 17 พฤษภาคม 2568 [ออนไลน์]. เข้าถึงได้: https://shorturl.asia/umkbq

[14] สิน งามประโคน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุค Thailand 4.0. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, (ปีที่ 8, ฉบับที่ 3), 308-319.

[15] รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[16] Woodcock, M. (1989). Team development manual. Worcester: Billing and Sons.

[17] Roming, D.A. (1996). Breakthrough teamwork : Outstanding result using structured Teamwork. Chicago: Irwin.

[18] Johnson, D.W., Johnson, R.T., and Stanne, M.B. (2000). Cooperative learning methods: A meta-analysis. Minneapolis: University of Minnesota.

[19] Mcshane S. L., and Glinow M. A. V. (2015). Organizational behavior emerging knowledge global reality. (7th ed). Singapore : McGraw-Hill.

[20] เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2558). การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
[21] วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
[22] เพนท์แลนด์ และแคทเซนบาส. (2560). การบริหารทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เนท.
[23] สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
[24] สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [ออนไลน์]. เว็บไซต์: https://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/OPS.MOE_OG_Policy_8-1-2564_full.pdf (เข้าถึงเมื่อ: 17 พฤษภาคม 2568).
[25] พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, (ปีที่ 4, ฉบับที่ 1), 1-7.
[26] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุวีริยาสาส์น.
[27] พจน์ เจริญสันเทียะ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, (ปีที่ 7, ฉบับที่ 6), 40-61.
[28] จันทพร วิชัยกุล และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, (ปีที่ 25, ฉบับที่ 2), 1808-1821.
[29] อัษฎา ศรีล้านมี. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร.วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, (ปีที่ 12, ฉบับที่ 46), 310-317.
[30] สุฑาพร คบหมู่, สุพจน์ แสงเงิน, พิชัย สุริยะสุขประเสริฐ, สุภาพ วิเศษศรี, และบัญชา สุริยะสุขประเสริฐ.(2567). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร. วารสารศิลปการจัดการ, (ปีที่ 8, ฉบับที่ 3), 507-524.
[31] ทัศนี ไชยจิตร, เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และชารี มณีศรี. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, (ปีที่ 5, ฉบับที่ 1), 103-119.
[32] วชิรวิทย์ หลุ่งเป้า และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2567). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, (ปีที่ 7, ฉบับที่ 6), 918-934.
[33] มัณฑนา ชุมปัญญา, ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ และชรินดา พิมพบุตร. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, (ปีที่ 9, ฉบับที่ 33), 289-299.
[34] สกาวเดือน ปานทิพย์, กัญภร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, (ปีที่ 8, ฉบับที่ 2), 616-629.