



ความ

สัมพันธระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

วีรพงษ์ ห้วยหงษ์ทอง ^{1*}

พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ ²

รับบทความ: 6 มิถุนายน 2568 แก้ไขบทความ: 22 มิถุนายน 2568 ตอรับบทความ: 24 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 299 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าดัชนีความตรงเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีส่วนร่วม ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ด้านการท้าทายกระบวนการ ด้านการแสดงแบบอย่างในการปฏิบัติ และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการจัดรูปแบบ ด้านการจัดกระบวนการ ด้านการจัดองค์ประกอบ และด้านการจัดบริหาร และ 3) ความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่ามีสัมพันธทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม ครู

¹⁻² ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* อีเมล: golffyphumthong@gmail.com

The Study of Conditions and Approaches for Organizing Early Childhood Learning Experiences Based on the Montessori Approach in the Context of the Office of the Basic Education Commission, Within the Jurisdiction of the Chumphon Primary Educational Service Area Office 2

Weerapong Huayhongthong ^{1*}

Pongsak Ruamchomrat ²

Abstract

This research aimed to study the leadership of school administrators, teamwork among teachers in schools, and the relationship between school administrators' leadership and teachers' teamwork in schools under the jurisdiction of the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 299 school administrators and teachers under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2. Stratified random sampling based on school size was employed. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of 0.98. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings were as follows: 1. The overall leadership of school administrators under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was rated at a high level. When considered by aspect, all areas were also rated at a high level. The ranking of average scores from highest to lowest was inspiring a shared vision, enabling others to act, challenging the process, modeling the way, and encouraging the heart. 2. The overall level of teamwork among teachers in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was also rated at a high level. When considered by aspect, all areas were at a high level. The ranking of average scores from highest to lowest was team structure, team process, team composition, and team context. And 3. The relationship between the leadership of school administrators and the teamwork of teachers in schools under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 2 was found to be positively correlated at a high level with statistical significance at .01

Keywords: School Leadership, School Administrators, Teamwork, Teachers

¹⁻² Master of Education Program in Educational Administration, Kanchanaburi Rajabhat University

* Email: golfpyphumthong@gmail.com

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในระยะยาว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่จัดให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่า และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนทุกช่วงวัย รวมถึงการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีมาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นย้ำเรื่องความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตามศักยภาพ และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษานั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกันในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา (พนมภรณ์ ศรีโคตร, 2562) โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชนบท ซึ่งต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้าน ผู้นำที่มีความสามารถในการจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจจะช่วยผลักดันการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เพราะการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบร่วม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564)

อย่างไรก็ตาม หลายสถานศึกษายังประสบปัญหาการทำงานเป็นทีม เช่น การขาดความร่วมมือ ความแตกต่างด้านความคิดและวิทยฐานะ รวมถึงการขาดภาวะผู้นำที่สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่ในเขตชนบทเป็นส่วนใหญ่ พบว่ามีปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรครู และการจัดระบบการทำงานภายในโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการประสานงานและการทำงานเป็นทีม เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่จำกัด ทำให้ครูต้องปฏิบัติภาระงานหลากหลายบทบาท ทั้งการสอน งานธุรการ และภารกิจพิเศษอื่น ๆ ส่งผลให้ขาดเวลาหรือโอกาสในการร่วมมือและพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ในโรงเรียนขนาดเล็ก หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน หรือไม่มีการจัดโครงสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน อาจทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างโดดเดี่ยว ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างครูด้วยตนเอง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าว โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

และส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร และยกระดับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากร และการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจากแนวคิดในยุคแรกๆ ที่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และอาจถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ต่อมาได้มีการขยายแนวคิดสู่ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีสถานการณ์ และทฤษฎีเชิงจิตวิทยา จนกระทั่งในปัจจุบันได้มีการพัฒนาแนวคิดเชิงปฏิบัติที่เน้นภาวะผู้นำในฐานะ “กระบวนการ” ที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ โดยภาวะผู้นำมิได้เกิดจากอำนาจตามตำแหน่ง หากแต่เกิดจากอิทธิพลที่ผู้นำสามารถสร้างต่อผู้อื่นบนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก หนึ่งในแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในบริบทการศึกษา คือแนวคิดของ คูซ และพอสนเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012) ที่เชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ความเป็นผู้นำ จากความเชื่อที่มั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจที่แสดงออก โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านต่อไปนี้

1. ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (model the way) หมายถึง แสดงให้เห็นเป็นตัวอย่าง มีการกำหนดค่านิยม ความเชื่อทั้งของส่วนตัวและส่วนรวมอย่างชัดเจน และมีการกระทำในสิ่งที่พูดว่าจะทำ มีการสร้างความเป็นเอกภาพด้วยค่านิยมร่วมขององค์กร และทำให้ค่านิยม ร่วมคงอยู่ สามารถเห็นได้ในชีวิตประจำวัน การเป็นตัวอย่างการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การมาเช้าเลิกงานช้า ทำงานหนักและอยู่ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาการ บรรลุความสำเร็จแบบค่อยเป็นค่อยไป การสร้างความผูกพันต่อการปฏิบัติภารกิจ มีการทดลองทำอย่างต่อเนื่อง การลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญลง การเน้นขั้นตอนที่เป็นสาระสำคัญ และการปฏิบัติงานในลักษณะกระชับฉับไว

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (inspire a shared vision) หมายถึง ผู้นำต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตที่สื่อถึงมาตรฐานที่เป็นเลิศ มีการจินตนาการภาพในอุดมคติที่โดดเด่น ไม่เหมือนใคร ใช้สัญลักษณ์หรือความรู้จากประสบการณ์ในอดีตมาแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าและวางแผน

ในอนาคต มีการขอความร่วมมือจากผู้อื่นโดยสร้างสิ่งที่มีความหมาย สิ่งที่เป็นความปรารถนาที่แท้จริงของมนุษย์ มาเป็นสิ่งที่ดึงดูดคนไว้กับเป้าหมายของส่วนรวม ผู้นำจะต้องมีการถ่ายทอดและทำวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง

3. ด้านการท้าทายกระบวนการ (challenge the process) หมายถึง ผู้นำต้องมองหาโอกาส เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสถานะเดิมไปสู่สถานะที่ดีกว่า ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ การปลุกเร้าแรงจูงใจภายใน การสร้างความสมดุลของงานประจำ การใช้มุมมอง เช่น ข้อมูลข่าวสารจากภายนอก ผู้นำต้องมีการทดลองและยอมรับความเสี่ยง มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ มีการจัดการความเครียดทางบวก

4. ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (enable other to act) หมายถึง การสนับสนุนความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีการพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา ร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่น่าเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำมีการสร้างความเข้มแข็งให้ผู้อื่น มีการแบ่งปันอำนาจและข้อมูล การทำให้ผู้ตามมีภาวะผู้นำในตนเอง การให้ทางเลือก การพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถ และมีการเสนอการสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม

5. ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ (encourage the heart) หมายถึง ผู้นำต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับผลตอบแทนถ้าทำผลงานได้ตามที่เป้าหมายกำหนด ผู้นำต้องทำหน้าที่เสริมสร้างกำลังใจ โดยการทำให้เห็นคุณค่าของผลงาน การเชื่อมโยงรางวัลเข้ากับผลงาน การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น โดยการตั้งความคาดหวังสูงทั้งต่อตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ โดยผู้นำได้รับอำนาจอิทธิพลจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ความเป็นผู้นำจากความเชื่อที่มั่นคงต่อวัตถุประสงค์และเต็มใจจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการแบ่งปันความรับผิดชอบ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มผลผลิตขององค์กร พัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมความร่วมมือในเชิงระบบ ดังที่ روبบินส (Robbins, 2002) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดรูปแบบ (work design) คือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไซทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

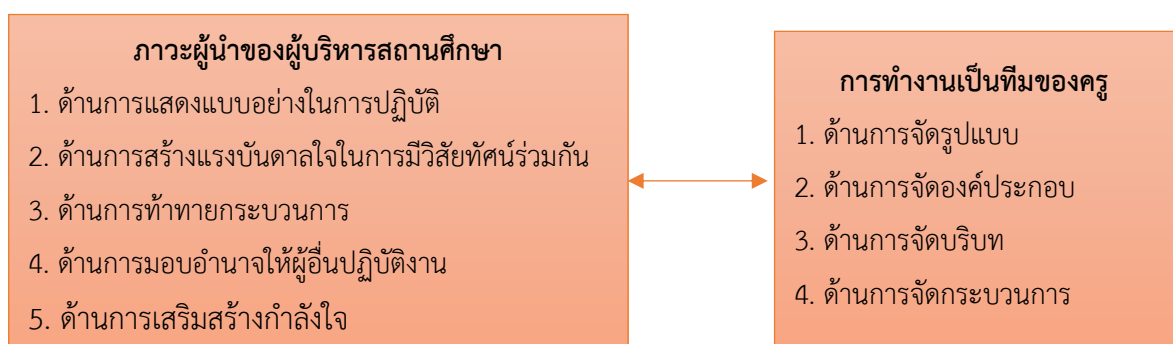
2. ด้านการจัดองค์ประกอบ (composition) เป็นด้านเกี่ยวกับวิธีจัดทีมงาน ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ความสามารถและบุคลิกภาพของสมาชิกทีมงาน การกำหนดบทบาทของสมาชิกขนาดของทีมงาน ความยืดหยุ่นและความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. ด้านการจัดบริบท (context) องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี ระบบการประเมินผลและการตอบแทนที่ดี

4. ด้านการจัดกระบวนการ (process) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ สมาชิกมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นของทีม การบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยอาศัยกรอบแนวคิดภาวะผู้นำของคูซและโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 2012) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการแสดงแบบอย่างในการปฏิบัติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการทำหายกระบวนการ ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ สำหรับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรบินส์ (Robbins, 2002) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการจัดรูปแบบ ด้านการจัดองค์ประกอบ ด้านการจัดบริบท และด้านการจัดกระบวนการ โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 1,329 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2, 2567) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 299 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน ครูผู้สอนจำนวน 278 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง

ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ เท่ากับ 1.00 จำนวน 45 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1951) เท่ากับ 0.98 และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการแสดงแบบอย่างในการปฏิบัติ	4.39	0.60	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.42	0.64	มาก
3. ด้านการท้าทายกระบวนการ	4.39	0.47	มาก
4. ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน	4.40	0.59	มาก
5. ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ	4.39	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.40	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.40, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.64) รองลงมาคือ ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.59) ด้านการทำทหายกระบวนการ ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.47) ด้านการแสดงผลอย่างในการปฏิบัติ ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.60) และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.63) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ภาพรวม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการจัดรูปแบบ	4.45	0.58	มาก
2. ด้านการจัดองค์ประกอบ	4.42	0.55	มาก
3. ด้านการจัดบริหาร	4.39	0.62	มาก
4. ด้านการจัดกระบวนการ	4.43	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดรูปแบบ ($\bar{x}=4.45$, S.D.=0.58) รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการ ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.57) ด้านการจัดองค์ประกอบ ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.55) และด้านการจัดบริหาร ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.62) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา				Y
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
X ₁	0.80** (0.000)	0.76** (0.000)	0.84** (0.000)	0.79** (0.000)	0.84** (0.000)
X ₂	0.82** (0.000)	0.77** (0.000)	0.84** (0.000)	0.79** (0.000)	0.85** (0.000)
X ₃	0.82** (0.000)	0.75** (0.000)	0.84** (0.000)	0.80** (0.000)	0.84** (0.000)
X ₄	0.83** (0.000)	0.79** (0.000)	0.82** (0.000)	0.79** (0.000)	0.85** (0.000)
X ₅	0.80** (0.000)	0.77** (0.000)	0.84** (0.000)	0.80** (0.000)	0.84** (0.000)
X	0.87** (0.000)	0.82** (0.000)	0.89** (0.000)	0.85** (0.000)	0.90** (0.000)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน สามารถเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการจัดบริหาร ($r=0.89$) ด้านการจัดรูปแบบ ($r=0.87$) ด้านการจัดกระบวนการ ($r=0.85$) และด้านการจัดองค์ประกอบ ($r=0.82$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เน้นค้นหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและให้กำลังใจบุคลากรและสร้างความไว้วางใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนา

บุคลากรด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ เปิดโอกาสแสดงผลงาน รวมทั้งประเมินความก้าวหน้า นำตัวอย่างและวิธีปฏิบัติที่ดีมาใช้เป็นแบบอย่าง ผู้บริหารควรนำวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรมาเป็นแนวทางอย่างชัดเจน วางแผนและขั้นตอนเป็นระบบ กระจายอำนาจ ส่งเสริมภาวะผู้นำในตนเอง ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการความเสี่ยง วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก พร้อมมอบอำนาจและสนับสนุนบุคลากร รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิตประจำวัน และสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิผลสูงสุด ดังที่ ชลนิชา ศิลปพงษ์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการนำหรือการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของกลุ่ม เป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากดังเห็นได้จากงานวิจัยของ ธิดา ทองแย้ม และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ อำพร ไกรเพชร (2567) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดรูปแบบ รองลงมาคือ ด้านการจัดกระบวนการ ด้านการจัดองค์ประกอบ และด้านการจัดบริบท ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นการที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทตามความสามารถและความถนัดของตน การทำงานในทีมเกิดจากความผูกพัน ความร่วมมือ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้สำเร็จและเป็นความภาคภูมิใจร่วมกันของสมาชิกทุกคน ทั้งนี้ จากการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดรูปแบบ เป็นการกำหนดโครงสร้างหรือระบบที่ชัดเจนสำหรับการทำงานร่วมกันในทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม การจัดรูปแบบนี้อาจรวมถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีม การวางแผนการทำงาน การสื่อสารและการตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและการวัดผลความสำเร็จของงาน ดังที่ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมมาร่วมกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนด

บทบาทหน้าที่ในการจัดการ การใช้ทรัพยากรร่วมกันไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี สุนันทพงษ์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ กันทิมา ดีกะพี และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีความร่วมมือและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดา ทองแย้ม และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้อง กับ ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 เช่นเดียวกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ด้านการทำทายกระบวนการ ด้านการแสดงแบบอย่างในการปฏิบัติ และด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่ผู้บริหารมีจุดแข็งในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และการส่งเสริมความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แต่ยังอาจต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านการดูแลและให้พลังใจแก่ครูผู้สอน

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดรูปแบบ ด้านการจัดกระบวนการ ด้านการจัดองค์ประกอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการจัดบริบท ซึ่งสะท้อนว่าการมีโครงสร้างที่ชัดเจนและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ดี ส่งผลให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การสร้างบรรยากาศและบริบทที่เอื้อต่อความร่วมมือระหว่างครูยังคงเป็นประเด็นที่ท้าทาย โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและจำนวนบุคลากร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับด้านการจัดบริบทของทีมครูสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดรูปแบบ การจัดกระบวนการ และการจัดองค์ประกอบ ซึ่งล้วนแสดงถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศ แรงจูงใจ และการจัดระบบงานที่เอื้อต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการ เสริมสร้างกำลังใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ได้คะแนนต่ำที่สุด โดยอาจใช้กิจกรรมหรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการชื่นชม ยกย่อง และให้พลังบวกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในแก่ครู

1.2 โรงเรียนควรพัฒนาบริบทของการทำงานเป็นทีม ให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น จัดให้มีพื้นที่สำหรับสนทนาและประชุมครู การบริหารเวลาเพื่อให้มีโอกาสทำงานเป็นทีมมากขึ้น และการสนับสนุนจากผู้บริหารในเชิงระบบ

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู รู้สึกมีส่วนร่วมและความผูกพันกับเป้าหมายของทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายพื้นที่มากขึ้น เช่น สถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในบริบทที่หลากหลาย

2.2 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน หรือรูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ปลายทางของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กระทรวง.
- กันทิมา ตีเกพี และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วารสารสิทธิมนุษยชน*, 24(1), 29-39.
- ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี). SNRU e-thesis. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62421229106
- ธิดา ทองแถม และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 698-711.
- ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์ (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. *วารสารการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13*, 1(1), 1676-1690.
- พิชญ์สินี สุนันท์พงษ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2* (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี). ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ – มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. <https://shorturl.at/PfKHS>
- พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา). NRRU Library. <https://shorturl.at/NVcVV>
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 4(1), 1-7.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สำนักงาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. สำนักงาน.

- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร). SNRU e-thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421229211
- อำพร ไกรเพชร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(3), 173-182.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Robbins, S. P. (2002). *Organization behavior* (9th ed.). Prentice Hall.