

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน  
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TEAMWORK OF  
TEACHERS UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA, ZONE 27

16

เยาวภา อาทิตยตั้ง\*  
ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน 4) เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 370 คนเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856 และ 0.824 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียวทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
4. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การกระตุ้นทางปัญญา
5. การทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
6. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

\*\* วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

7. การทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

8. ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the transformational leadership of teachers under the office of secondary education service area, zone 27 by sex and school sizes, 2) to compare the transformational leadership of teachers under the office of secondary education service area, zone 27 by sex and school sizes, 3) to study teamwork of teachers under the office of secondary education service area, zone 27 by sex and school sizes, 4) to compare teamwork of teachers under the office of secondary education service area, zone 27 by sex and school sizes, and 5) to study the relationship between the transformational leadership and teamwork of teachers under the office of secondary education service area, zone 27. The sample group were 370 teachers in secondary school under the office of secondary education service Area, zone 27 using stratified random sampling based on school sizes. The research instruments were to 5 level rating scales questionnaires. The reliabilities were 0.856 and 0.824 respectively. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (one way ANOVA) and pearson product-moment correlation.

### The research found that :

1. The teachers transformational leadership in every sex on the transformational leadership of teachers in overall and individual were rated at the high level.

2. The result of comparison of the teachers transformational leadership level under the office of secondary education service area, zone 27 classified by sex were not different.

3. The teachers transformational leadership in every school size on the transformational leadership of teachers in overall and individual were rated at the high level.

4. The result of comparison of the teachers transformational leadership level under the office of secondary education service area, zone 27 classified by school size found that, the teachers who works in several size have the different transformational leadership, there were statistically significant different in Intellectual Stimulation at .05 level.

5. The teachers teamwork in every sex on the teamwork of teachers in overall and individual were rated at the high level.

6. The result of comparison of the teachers teamwork level under the office of secondary education service area, zone 27 classified by sex were not different.

7. The teachers teamwork in every school size on the teamwork of teachers in overall and individual were rated at the high level.

8. The result of comparison of the teachers teamwork level under the office of secondary education service area, zone 27 classified by school size found that, the teachers who works in several size have the different teamwork, there were statistically significant different in Regular Review at .05 level.

9. The transformation Leadership and teamwork of the teachers under the office of secondary education service area, zone 27 there were post relationship in high level, statistically significant different at .01 level.

## บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการศึกษา การเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลในหลายระดับ อาทิ องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน ตลอดจนประชาชนทั่วไป ในแต่ละประเทศจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้การที่จะพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศนั้น สิ่งที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา คือ คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2549 : ออนไลน์) ได้ประกาศทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งมีแนวคิดยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” เพื่อเป็นการพัฒนาคนและสังคมไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกายความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้คนพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555 : ออนไลน์)

ในยุคของการศึกษา มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้เป็นเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (พรคิษฐ์ คำรอด. 2549 : 7) กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมรองรับการกระจายอำนาจไปยังสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา ได้มีนโยบายให้ผู้นำผู้บริหารในเขตพื้นที่ ผู้บริหารในสถานศึกษา รวมทั้งครูเข้ารับการอบรมเพิ่มความรู้เรื่องการบริหารจัดการด้านต่างๆ เน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา ภายใต้การบริหารในรูปแบบบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียนหรือกรรมการสถานศึกษา ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำร่างหลักสูตรอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยจัดทำการพัฒนาเป็น 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรที่ 1 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา หลักสูตรที่ 2 หลักสูตรพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนั้น ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพ (quality culture)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตามจึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนทัศน์วิถีทัศน์ในการทำงานตามทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994 : 103) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่อง ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ

อุตสาหกรรมการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลมีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการ. 2550 : 2)

จากที่กล่าวมาหากครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง จะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยครูจะมีส่วนช่วยในการกระตุ้นและจูงใจให้เพื่อนร่วมงานมีการแสดงความรู้ความสามารถของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (Collaborative) หรือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการทำงานทั้งหลายยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรณเดียร. 2549 : 3) ภายใต้สภาพการณ์ของการแข่งขันที่มีแนวโน้มจะมีความเข้มข้นและรุนแรงยิ่งขึ้น การทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียวจึงยากที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันที่ตรัสว่า “ในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมมีปัญหามากมายเกิดขึ้นได้เสมอเมื่อปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ไข อย่าทิ้งไว้พอกพูนลูกกลมแก่ยากขอให้ทุกคนระลึกว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ได้ถ้าแก้คนเดียวไม่ได้ก็ช่วยกันคิดช่วยกันแก้หลายๆ คนหลายๆ ทางด้วยความร่วมมือปรองดองกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจักได้ไม่กลายเป็นอุปสรรคขัดขวางและบั่นทอนทำลายความเจริญและความสำเร็จของกิจการงาน” (พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว : ออนไลน์) ซึ่งในการปฏิบัติงานแต่ละงานจะอาศัยผู้ใดผู้หนึ่งไม่ได้เพราะคนๆ หนึ่งย่อมมีขีดความสามารถที่จำกัดจึงจำเป็นต้องพยายามหาผู้อื่นมาร่วมกันเพื่อที่ได้นำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาช่วยทำงานให้ประสบผลสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานเองและองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ด้วย (พิทักษ์ กานตอัมพร. 2549 : 18)

พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกันความร่วมมือร่วมใจการประสานพลังความคิดกำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกันร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขสามารถนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานร่วมกันของคนหมู่มากคือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และปัญหาที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะให้คนหมู่มากหรือทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และในการทำงานเป็นทีมความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงานขึ้นอยู่กับทีมงานตั้งนั้นในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมจะต้องคำนึงถึงการแบ่งงานและการประสานงานเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ประคอง สุคนธจิตต์. 2551 : 1)

ดังนั้น การทำงานในปัจจุบันนี้จะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของครูอย่างเดียวยังไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะทุกวันไม่ว่าจะอยู่ในปฏิบัติหน้าที่ใดก็มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเองมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลที่ตั้งไว้ เช่นกันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทุกคน โดยที่สมาชิกในองค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมทั้งเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เพื่อที่ครูจะได้มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองกับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใดและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพื่อที่จะได้

นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะก่อประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติ และคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ปีการศึกษา 2557 ประกอบด้วยครูจำนวน 2,708 คนจาก 60 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 : ออนไลน์)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 370 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (ธานีนท์ ศิลป์จารุ. 2548 : 51) โดยจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 31 โรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเลทวูด และเจนซี 6 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (ภัทรพร เกษสังข์. 2549 : 117) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

- 5 คะแนนหมายถึง ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
- 4 คะแนนหมายถึง ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
- 3 คะแนนหมายถึง ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
- 2 คะแนนหมายถึง ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
- 1 คะแนนหมายถึง ครูมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครู ตามแนวคิดของวี๊ดคือก 11 ด้าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (ภัทรพร เกษสังข์. 2549 : 117) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้

- 5 คะแนนหมายถึง ครูมีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด
- 4 คะแนนหมายถึง ครูมีการทำงานเป็นทีมมาก
- 3 คะแนนหมายถึง ครูมีการทำงานเป็นทีมปานกลาง
- 2 คะแนนหมายถึง ครูมีการทำงานเป็นทีมน้อย
- 1 คะแนนหมายถึง ครูมีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เช่น เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างเกี่ยวกับการทำวิจัย
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยสำหรับเป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้ให้คำปรึกษา
3. จัดทำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา
4. ปรับแก้แบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะพิจารณาเห็นชอบในเรื่องของการสร้างแบบสอบถามและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง
5. นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนเพื่อพิจารณาตรวจสอบสำนวนที่ใช้ (Wording) ความชัดเจนของคำถาม และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของการวิจัย (Index of Consistency : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปนำไปเป็นแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
7. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อในแต่ละด้าน (Item Total Correlation) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชมศรีสะอาด. 2547 : 96) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 30 ข้อโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.856 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 55 ข้อโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.824
8. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ
9. จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขอลงชื่อขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุญาติและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีข้าราชการครูเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งส่งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และช่องรับเอกสารที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองโดยนัดหมายวันและเวลาในการส่ง – รับแบบสอบถามคืน
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุดเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 370 ชุด ได้รับคืนมา 361 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.57

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. วิเคราะห์หาค่าอำนาจของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่าย (Item–Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) (บุญชมศรีสะอาด. 2547 : 225)

2. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2547 : 96)

#### สถิติพื้นฐาน

1. ความถี่ (Frequency)
2. ร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### สถิติทดสอบสมมุติฐาน

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation / Coefficient)
2. การทดสอบค่าที (t-test)
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดย F-test กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Sheffe )

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่มด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคลตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ครูเพศชายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ครูเพศหญิงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่มด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการถือหลักการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของ

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่ต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนสรุปผลได้ดังนี้

3.1 การทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามเพศ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล และด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ครูเพศชายมีระดับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการสื่อสารที่ดี รองลงมา คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล และด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

ครูเพศหญิงมีระดับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม รองลงมา คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมด้านการพัฒนาตนเองด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างกลุ่ม ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านวัตถุประสงค์ที่



4.1 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล รองลงมา คือ ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันด้านการสื่อสารที่ดีด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงานด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันด้านสัมพันธ์ภาวะระหว่างกลุ่ม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามลำดับ ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมดังตาราง 1

ตาราง 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X
Y <sub>1</sub>	.579**	.598**	.619**	.367**	.715**	.735**	.791**
Y <sub>2</sub>	.527**	.434**	.360**	.263**	.520**	.629**	.596**
Y <sub>3</sub>	.604**	.651**	.668**	.175**	.532**	.696**	.732**
Y <sub>4</sub>	.429**	.404**	.367**	.136**	.508**	.674**	.544**
Y <sub>5</sub>	.548**	.665**	.661**	.169**	.486**	.596**	.691**
Y <sub>6</sub>	.339**	.177**	.144**	.123*	.322**	.421**	.329**
Y <sub>7</sub>	.334**	.438**	.454**	.227**	.435**	.466**	.517**
Y <sub>8</sub>	.295**	.518**	.454**	.358**	.420**	.490**	.560**
Y <sub>9</sub>	.397**	.471**	.427**	.399**	.420**	.505**	.579**
Y <sub>10</sub>	.346**	.439**	.358**	.446**	.364**	.429**	.529**
Y <sub>11</sub>	.578**	.509**	.529**	.223**	.365**	.451**	.591**
Y	.655**	.690**	.652**	.377**	.663**	.799**	.843**

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นปัญญาของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ถ้าต้องการให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นปัญญาของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นควรมีการส่งเสริมการแสดงผลหรือการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นการกระตุ้นครูในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนางานด้วยวิธีคิดที่ใหม่และสร้างสรรค์

2. จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูด้านการตรวจทบทวนผลงานและวิธีการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมของครูต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น ควรมีการอบรมและพัฒนาให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของทีม พร้อมทั้งต้องกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนและทีม

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมที่อยู่หน่วยงานสังกัดอื่น เช่น สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดหน่วยงานการศึกษาเอกชน เป็นต้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระและการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของรัฐและโรงเรียนเอกชนที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- ดิเรก วรณเศียร. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.” วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 2(2), 1-4. 2549.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : อินเทอร์เน็ตพริ้นท์, 2548.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น. 2547.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. “การทำงานเป็นทีม.” บทความทางวิชาการมหาวิทยาลัยเกริก. 2551.
- พระบรมราชาโชวาท. พระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก: แหล่งที่มา <http://www.cca.chula.ac.th/protocol/organizations-individuals.html?start=2>. 6 มิถุนายน 2557.
- พิทักษ์ กานตอ้มพร. การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2549.
- พรศิษฐ์ คำรอด. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- ภัทรพร เกษสิงห์. การวิจัยทางการศึกษา. เลย : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2548.
- สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก: แหล่งที่มา [http://data.bopp-bec.info/emis/index\\_area.php?Area\\_CODE=101727](http://data.bopp-bec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=101727). 6 กรกฎาคม 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก : แหล่งที่มา <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=91>. 6 กรกฎาคม 2557.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก : แหล่งที่มา <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>. 6 กรกฎาคม 2557.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbery Park,