

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
The Relationship Between Transformational Leadership of School
Administrators and Teamwork of Teachers under Phichit
Primary Educational Service Area Office 2

พันเทพ กุ๋นออก¹, สายทิพย์ ยะฟู², ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์³
Phanthep Kunok¹, Saythit Yafu², Paponsan Potipithak³
Corresponding Author E-mail: phanthep.k@nsru.ac.th

Received: 2024-04-22; Revised: 2024-06-01; Accepted: 2024-08-05

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จำนวน 365 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม 2 ฉบับ ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69) พิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) พิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความไว้วางใจในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มนุษยสัมพันธ์ในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Doctoral of Education students, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the level of the transformation leadership of school administrators. 2) to study the level of teamwork of teachers and 3) to study the relationship between the transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers. The sample group consisted of 365 directors and teachers that had been selected by a simple random sampling method. The instrument of this research was a 2 questionnaires where the values of reliability equal to 0.94 and 0.96 respectively. The statistics used in this study were average, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The research findings were as follows:

1) The level of the transformation leadership of school administrators was overall at high level ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69). When considering by side, it was found that the highest was the ideological influence at high level ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.65). The lowest was the individual consideration at high level ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69). 2. The level of teamwork of teachers was overall at high level ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74). When considering by side, it was found that the highest was the trust in the team at highest level ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.84). The lowest was the interaction and interpersonal relations in the team at high level ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78). 3. The relationship between the transformation leadership of school administrators and teamwork of teachers were overall where there was rather moderate level of positive ($r_{xy} = 0.65$). All aspects had statistically significant at the .01 level.

Keywords: Relationship, Transformation Leadership, Teamwork

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านวัฒนธรรมของประเทศ ซึ่งเป็นผลจากการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศต้องขับเคลื่อนด้วยการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามบริบทของการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความทัดเทียม และเกิดศักยภาพของคนในประเทศให้ได้รับการพัฒนา (ศักดิ์สิน โจรนัสราธรรมย์. 2561: 11) กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ใน การรับผิดชอบในการสร้างคนที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมการบริหารจัดการที่หลากหลาย โดยเฉพาะการบริหารองค์กรการศึกษาในบริบทสังคมรูปแบบของยุคโลกาภิวัตน์ ยุคที่ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนซึ่งเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญที่สุด คือ สถานศึกษา โดยที่การขับเคลื่อน การพัฒนา หรือการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา คือผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำที่จะนำนโยบายของภาครัฐนำไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา ด้วย (นุชนรา รัตนศิริประภา. 2557: 15) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำขององค์กรใช้ในการบริหารงานโดยการโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างค่านิยมและความเชื่อ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ร่วมกัน (พิบูล อภัยโส. 2557: 21)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญกับการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ โดยที่ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถทำให้ประสิทธิภาพของงานภายในองค์กรสูงขึ้น เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นมุมมองใหม่ที่ผู้นำมีความพยายามใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ให้มีความพยายามในการคาดหวังในผลของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าการคาดหวังปกติ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายามใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สร้างการตระหนักรู้ในการกิจของการวิสัยทัศน์ของการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพที่เพิ่มมากขึ้น การทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและองค์กร การพยายามจูงใจผู้ร่วมงานหรือ

ผู้ตาม เพื่อมุ่งสู่ผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร มากกว่าผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับ (พุทธพงศ์ หลีกคำ. 2560: 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในด้านที่ 3 คุณภาพผู้เรียนที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะมีส่วนในการยกระดับคุณภาพทางการศึกษาที่สำคัญยิ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565: 3) สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ครูทุกคนจะต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยครูจะต้องเกิดการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับตัวเข้าหาผู้อื่นหรือทีมงาน และการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกในทีมเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (นวลจิต เชาว์กิตติพงศ์. 2561: 7-9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจในการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้จริยธรรม และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากลได้ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จโครงการ กิจกรรมงบประมาณ วิธีการ และแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ไว้เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยเหนือที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์ยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. 2565: 32-34)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ซึ่งมีความหมายอย่างกว้างขวางและมีมุมมองหรือข้อคิดเห็นที่ต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ณิธดา เวชญลักษณ์ (2560: 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดเอาไว้ล่วงหน้าได้

อ้อยฤดี สันทร (2560: 95) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและกระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ไม่มีนิยามที่ผิดหรือถูกต้องสมบูรณ์ที่สุดเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกบนนิยามนั้นไปใช้ให้เหมาะสมเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละสถานการณ์

สรศักดิ์ ชื่นชนะ (2565: 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มบุคคล สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน ให้ผู้อื่นมีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหรือทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้

Yukl (1998: 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ระดับพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของการปฏิบัติงาน การกิจในกลุ่มให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำของกลุ่มหรือองค์กรใช้อิทธิพลของตนเองหรืออำนาจตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้เกิดความยอมรับและปฏิบัติตามความคิดเห็นของตนเองตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดเอาไว้

และใช้พลังความสามารถของผู้ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และสามารถกระตุ้นจิตใจใฝ่มน้าวจิตใจของผู้อื่นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมที่พึงพอใจไปในทิศทางเดียวกันและสามารถประสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและองค์กร ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความหมายของธรรมาภิบาล

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ซึ่งมีความหมายอย่างกว้างขวางและมีมุมมองหรือข้อคิดเห็นที่ต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

อริติ อึ้งพวง (2560: 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำขององค์กรมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน การมีความสามารถในการชักนำผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มีความพยายามที่สูงขึ้น สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายและนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดี

รัตตินันท์ บุญกล้า (2561: 44-45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นการบริหารจัดการในการทำงาน โดยการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานให้มีความพยายามที่สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดการณ์เอาไว้ เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง ตลอดจนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักในการกิจหน้าที่วิสัยทัศน์ มองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จิตา เมฆะวะทต (2562: 55) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเป็นพลังในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ทำให้เกิดการตระหนักคุณค่า วิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และทำให้เกิดการเคารพนับถือในผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหา และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการแก้ปัญหาเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ระดับพฤติกรรมของ การบริหารงานที่ผู้นำแสดงออกโดยใช้ความรู้ความสามารถในการชักจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือกัน สร้างวัฒนธรรมอันดีต่อกัน ใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาประยุกต์ใช้เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และพัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เกิดความตระหนักในบทบาทภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความศรัทธาจนก่อให้เกิดเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาความสามารถศักยภาพของผู้ตามให้มองการณ์ไกล และเกิดความเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

3. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ ซึ่งมีความหมายอย่างกว้างขวางและมีมุมมองหรือข้อคิดเห็นที่ต่างกัน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

กาญจนา สุระคำ (2562: 26) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด ช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนร่วมมือดำเนินกิจกรรมสนับสนุน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563: 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมาย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีความสามัคคีในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

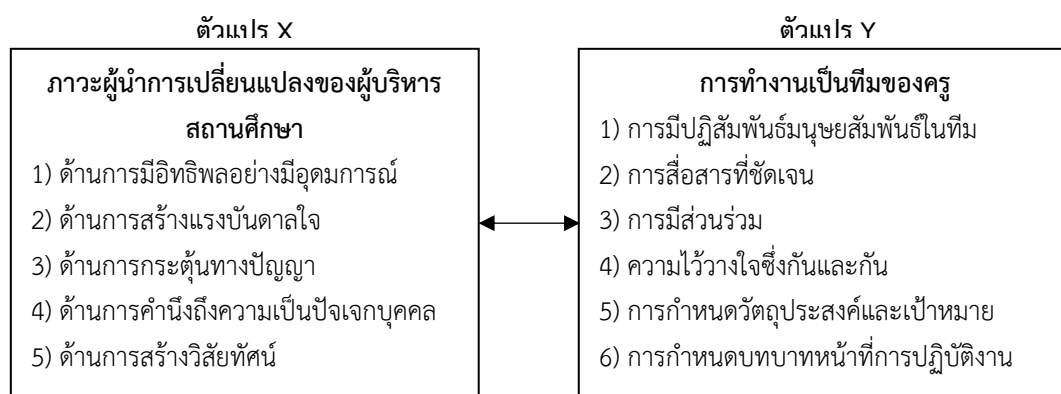
นวนละออง สีดา (2564: 15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ให้ความช่วยเหลือโดยใช้ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ความสามัคคีซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดวงจันทร์ บัวเบา (2564: 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายคนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาทำงานโดยที่ทุกคนต้องมีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้งานที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การวางแผนการทำงานร่วมกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาศัยความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ มีการวางแผนและมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และอาศัยคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบภายใต้การทำงานร่วมกัน และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการพึ่งพาอาศัยให้การช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และพัฒนาศักยภาพของตนเอง และการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น ดังนี้

ศึกษาสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาค้นคว้า หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครู จำนวน 1,065 คน รวมทั้งสิ้น 1,165 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejci, & Morgan. 1970: 607-610) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครู จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้น 365 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น จำนวน 2 ฉบับ แบ่งออกเป็นฉบับละ 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามโดยมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับดังนี้

ฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ฉบับที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการและทฤษฎีจากตำราเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหา จำนวน 2 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถาม ฉบับที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 ข้อ และฉบับที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 42 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 คน โดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (หาความเที่ยงตรง: Validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of consistency)
6. หาคุณภาพแบบสอบถามจากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (IOC : Index of Consistency)
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2
2. ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้ รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 และติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้
2. วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale)

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับที่ 2 ตอนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale)

5. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ปริญญามีสุข, 2559: 313)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 IOC

1.2 ค่าความเที่ยง (Reliability)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (f)

2.2 ค่าร้อยละ (%)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r_{xy}) (Pearson Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอ ดังต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.69)

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มนุษยสัมพันธ์ในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.78)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู

ในทางบวก ระหว่าง 0.33 - 0.70 โดยมีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) ($r_{xy} = .59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างความมั่นคง (X₂) ($r_{xy} = .58$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) ($r_{xy} = .51$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษานวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันในการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมากกว่าการจัดการ สถานศึกษาจึง จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำมากกว่าการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับ วิวัฒนาการของโลก เพื่อสามารถนำองค์ความรู้การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรศักดิ์ ชื่นชนะ (2565: บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นกระบวนการทำงานให้ ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561: บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เป็นเพราะผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายบุคคล สร้างบรรยากาศให้ครู ได้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรีธัญญา ภูอาบทอง (2564: บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ครูมีการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูจะต้องพัฒนานตนเองให้มีความทำงานกัน เป็นทีม ด้วยการให้การเคารพสิทธิ ให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยกันอย่างสุภาพ มีความจริงใจที่ดีให้กัน มีความซื่อสัตย์ต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โกศล เย็นสุขใจชน (2565: บทคัดย่อ) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำไปพิจารณาในรายด้านจะสามารถพบได้ว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อ พิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความไว้วางใจในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะเมื่อทำงานร่วมกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกัน แล้ว ก็ควรเปิดใจต่อกัน ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องของงาน และความจริงใจระหว่างกันในทีมซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561: บทคัดย่อ) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้าน การมีปฏิสัมพันธ์มนุษย์สัมพันธ์ในทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมเป็นเรื่องที่สำคัญ เมื่อมีความสนิท สนมกันระดับหนึ่งแล้ว ก็จะทำให้ทีมทำงานไปด้วยกันอย่างราบรื่นมากขึ้นไปอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา ศรีนวล (2560: บทคัดย่อ) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีบทบาทอยู่ในระดับมาก ด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ ระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุด ได้แก่ ด้าน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการคำนึงถึงความสามารถ

ของครูในโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน มุ่งให้ครูเกิดการพัฒนาด้านตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูเห็นคุณค่าของเป้าหมาย ยกย่องชมเชยครู มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาด้านตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พุทธพงษ์ หล้าคำ (2560: บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.07 - 0.93 และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความแตกต่างของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา เพื่อที่จะนำไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

1.2 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มนุษยสัมพันธ์ในทีม ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและราบรื่น เพราะจะส่งผลต่อตัวผู้เรียนให้เกิดคุณภาพที่ดี

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า มีด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงบทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู เมื่อครูรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์มนุษยสัมพันธ์ในทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โกศล เอ็นสุขใจชน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณิรดา เวชญลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงจันทร์ บัวเบา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ธิดา เมฆะวะทิต. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- นวนละออง สีดา. (2564). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- นวลจิต เชาว์ศิริพิงค์, (บรรณาธิการ). (2561). ประมวลสาระชุดวิชา ความเป็นครู: Teachership. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญามีสุข. (2559). การวิจัยทางการศึกษา = Educational Research. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- พิทูล อภัยโส. (2557). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พุทพวงษ์ หล้าคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มงคล เกิดลาภ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศรัญญา ภูอาบทอง. (2564, กรกฎาคม-สิงหาคม). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 40(4): 98-109.
- ศักดิ์สิน โจน์สรานมย์. (2561). Active Learning กระบวนการสร้างคุณภาพแท้สู่ประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- สรศักดิ์ ชนนชนะ. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สายทิพย์ ยะฟู. (2560). การวิจัยทางการศึกษา. นครสวรรค์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2565). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. พิจิตร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565, ธันวาคม). ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

อ้อยฤดี สันทร. (2560). กลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

Yukl, G. A. (1998). *Leadership in Organizational*. (4th ed.). Upper Saddle, NJ: Prentice - Hall.