



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

Transformational Leadership of School Administrators Affecting Teamwork of
Teachers under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

Received: November 30, 2020

Revised: January 12, 2021

Accepted: January 15, 2021

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์*

Tiramanut Laisupannawong

พิชญาภา ยืนยาว**

Pitchayapa Yuenyaw

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ การทำงานเป็นทีมของครู/ ประถมศึกษา

*นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Master of Education Student Program in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand

** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Advisor, Associate Professor Dr., Foundation of Education, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: mu243196@gmail.com



Abstract

This research aimed to: 1) study the level of transformational leadership of school administrators; 2) study the level of teamwork of teachers; and 3) analyze the transformational leadership of school administrators affecting teamwork of teachers in Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The sample was 285 teachers of schools in Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, derived by proportional stratified random sampling as distributed by school size. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows: 1) Overall and in specific aspects, the transformational leadership of school administrators was at a high level. These aspects were idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation and credibility of process, and individualized consideration, respectively. 2) Overall and in specific aspects, the teamwork of teachers was at the high level. These aspects were human relations, participation for work, same goal and communication efficiency, respectively; and 3) The transformational leadership of school administrators in aspects of individualized consideration (X_4), idealized influence (X_1), intellectual stimulation (X_3), and inspiration motivation (X_2) together predicted teamwork of teachers at the percentage of 82 with statistical significance level of .05.

Keywords : Transformational Leadership/ Teamwork of Teachers/ Primary Education

บทนำ

สถานการณ์ในปัจจุบันการศึกษาไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปตามกาลเวลา มีความก้าวหน้าเข้าถึงทางเทคโนโลยี และมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเปลี่ยนไปจากอดีต ซึ่งการจัดการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมไปด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ปกติสุข จากสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เป็นการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้นั้น ต้องยึดหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, 1999: 5) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาจะต้องเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยหลักสูตรและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตของตนและร่วมกับผู้อื่นได้เป็นปกติสุข ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, 2017: 156-163) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นการพัฒนาคนให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งการจัดการศึกษาจะพัฒนาไปต่อได้นั้น ต้องอาศัยสถานศึกษาที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องมีการจัดการที่ดีพอในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาที่ดีนั้นต้องอาศัยผู้บริหารที่ดี



เพราะการที่องค์กรได้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาในองค์กรจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของผู้นำได้บังคับบัญชาก็จะออกมามีคุณภาพด้วย และยังส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กรก็จะสำเร็จตามที่ตั้งไว้

ผู้บริหารเปรียบเหมือนผู้กำหนดควบคุมทิศทางในการบริหารจัดการองค์กร อีกทั้งผู้บริหารยังมีอิทธิพลต่อผู้นำได้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้นำได้บังคับบัญชายินดีหรือเต็มใจที่จะทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ พิชญาภา ยืนยาว (Yuenyaw, 2019: 32-35) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ผู้นำได้บังคับบัญชามีการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลในการชักจูงให้ผู้อื่นทำงานให้เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรนั้น จึงจัดได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีคุณสมบัตินี้

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพสังคม การเข้าถึงเทคโนโลยีที่ทำให้การจัดการศึกษาต้องเป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลให้มีความทันสมัย และมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้และมีความแตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการรวมไปถึงวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จัดได้ว่าเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน ซึ่งบุคคลที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ คือ ครู ผู้ที่เป็นผู้นำได้บังคับบัญชาและสมาชิกในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้รวมถึงวิธีการทำงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้ครูเกิดพัฒนาตัวเองตลอดเวลา โดยสิ่งต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดการพัฒนางานได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลในการชักจูงใจให้ครูยินดีที่จะทำงานมีศักยภาพที่สูงขึ้นกว่าที่มีอยู่ อีกทั้งยังส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตัวเองในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบสและริกกีโอ (Bass and Riggio, 2006: 5-7) ที่เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้นำได้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ร่วมงาน โดยพยายามเปลี่ยนแปลงผู้นำได้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพสูงเกินกว่าความคาดหวังของตน จนนำไปสู่การตระหนักรู้เป้าหมาย สนใจในประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวม ประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ข้อ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น หากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 4 องค์ประกอบจะทำให้การบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้ร่วมงานในองค์กรด้วย โดยสามารถทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เहांอิม (Haoiam, 2016: 79) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติที่ควรมีในผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันของครูในสถานศึกษา โดยคุณสมบัติเหล่านี้จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมของครู ทั้งนี้หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ก็สามารถส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีคุณภาพที่ดีตามไปด้วย



อย่างไรก็ตามการขับเคลื่อนงานในองค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยตัวผู้บริหารหรือสมาชิกเพียงคนเดียวคนหนึ่งได้ ในทางกลับกันองค์กรต้องอาศัยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรร่วมกันทำงานเป็นทีม เปรียบเสมือนฟันเฟืองในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กรต้องมีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ที่ได้รับ เกิดการร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างระบบและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับประกายดาว คำป้อม (Kompom, 2016: 40) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรในด้านของงาน เกิดการกระจายอำนาจตามหน้าที่ของสมาชิก กระตุ้นการทำงานของบุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ทำให้องค์กรพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน จะทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความแตกต่างกันตามบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน (Umsin, 2017: 57-58) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีนักเรียนและครูจำนวนน้อย จึงมีการพบเจอสนทนาบ่อยกว่าทำให้มีทัศนคติการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่า อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตร การยอมรับและความไว้วางใจ โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและกลางมีจำนวนบุคลากรน้อย จึงทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดปัญหามาก เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากกว่า

นอกจากนี้ปัจจุบันได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปของสังคมซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของสมาชิกในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป โดยพบว่าปัญหาเกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม คือ การไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การไม่เข้าใจเป้าหมายการทำงานของสมาชิก การจัดหน้าที่งานไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือความถนัด การไม่มีระบบสนับสนุนการทำงาน การไม่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิก การที่เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือกัน ไม่มีความจริงใจต่อกัน รวมถึงการไม่มีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนก พร้อมพิพัฒน์พร (Prompipattanaporn, 2018: 110-113) ที่พบว่าปัญหาในการทำงานเป็นทีมของครูที่ทำให้คุณภาพของงานลดลง คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ครูไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน ครูไม่สามารถปรับบทบาทของตนเองได้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ครูไม่สามารถแบ่งงานตามหน้าที่มีงานทับซ้อนกับผู้อื่น ครูไม่มีระบบที่สนับสนุนที่เพียงพอในการประเมินตนเองและงาน ไม่ร่วมมือกันแก้ปัญหา รวมถึงการที่ครูมีความตึงเครียดไม่จริงใจต่อกันในการทำงานและเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงาน จนส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีคุณภาพที่ไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีงานวิจัยของพิชญ์สินี จิตต์ว่องไว (Jitwongwai, 2014: 96) ที่มีการเสนอแนวทางให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมสถานศึกษาในส่วนกลุ่มเพื่อนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู การทำงานร่วมกันในองค์กรและการมีมนุษยสัมพันธ์ของครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



นครปฐม เขต 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นทีมครู ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่หลากหลายขนาด ประกอบด้วย ขนาดเล็ก 47 แห่ง ขนาดกลาง 67 แห่ง ขนาดใหญ่ 4 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 4 แห่ง โดยมีสถานศึกษาขนาดกลางเป็นส่วนมาก การทำงานของครูจึงต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงานของครู และการมีมนุษยสัมพันธ์ของครูเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษา นอกจากนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นสถานศึกษาขนาดกลางเป็นส่วนมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนร่วมในการเข้าไปช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การบริหารจัดการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิดซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู จากที่กล่าวมาจึงจำเป็นต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติในการปรับปรุงการทำงานที่เป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยพบในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเข้ามามีส่วนร่วมในทีม เพื่อแก้ปัญหาจากการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดคุณภาพของการดำเนินงานสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะมีอิทธิพลในการดึงเอาศักยภาพในการทำงานของครูออกมาได้อย่างเต็มที่และเกิดการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะเป็นการช่วยให้ครูทำงานเพื่อสถานศึกษามากยิ่งขึ้น และทำให้การทำงานเป็นทีมของครูมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธพงศ์ หล้าคำ (Lak-kham, 2017: 90) ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวก ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและเกิดการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งส่งผลไปพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทาง ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของครูอย่างยั่งยืน และพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1



สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,681 คน ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก จำนวน 253 คน 2) ขนาดกลาง จำนวน 900 คน 3) ขนาดใหญ่ จำนวน 169 คน และ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 359 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 313 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (Saengloetuthai, 2016: 124) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กระจายตามขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก จำนวน 47 คน 2) ขนาดกลาง จำนวน 168 คน 3) ขนาดใหญ่ จำนวน 31 คน และ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 67 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการกำหนดรูปแบบโครงสร้างของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามคำนิยามศัพท์ ตัวแปร โดยผ่านการทดสอบคุณภาพ ความตรงของเนื้อหา และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีอยู่ระหว่าง .67-1.00 ได้กระทั่งคำถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 41 ข้อ และด้านการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 46 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยตนเอง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก จำนวน 5 คน 2) ขนาดกลาง จำนวน 5 คน 3) ขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน และ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 10 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ของ Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติरणันท์ (Teraganun, 2014: 156) ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.97 และด้านการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 0.99



การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 4 ขนาด ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก จำนวน 47 ฉบับ 2) ขนาดกลาง จำนวน 168 ฉบับ 3) ขนาดใหญ่ จำนวน 31 ฉบับ และ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 67 ฉบับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 313 ฉบับ พร้อมหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำส่งและนัดเวลารับคืนแบบสอบถามจากสถานศึกษา แต่ละแห่งด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (Sri Sa-ard, 2011: 121)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา/ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตัวแปรการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

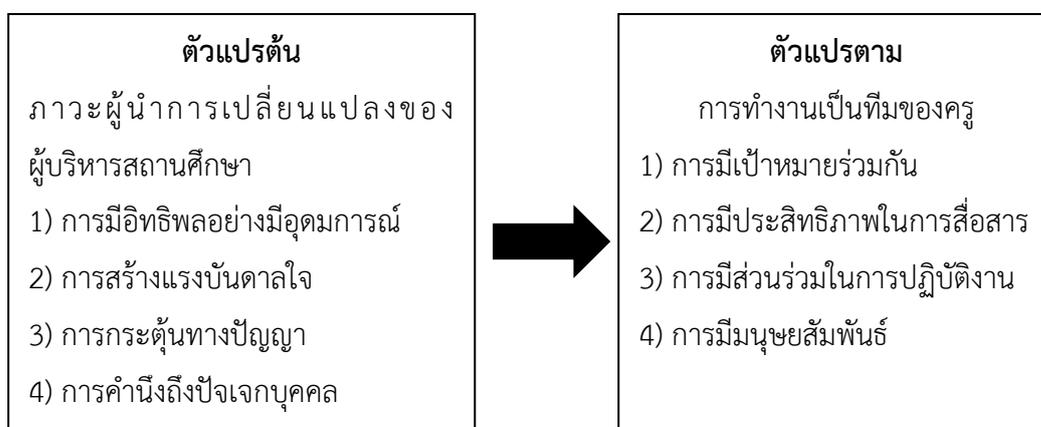
ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 4) การมีมนุษยสัมพันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ แบสและริกกีโอ (Bass and Riggio, 2006: 5-7) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาใช้เป็นตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมถึงการนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 12 งานวิจัย ประกอบด้วย ธีววรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (Hongkittayanont, 2014: 52-55)



ไพเราะ เชื้อสาย (Chuasai, 2014: 22-26) วรรัตน์ เทพมะที (Tepmatee, 2015: 42-47) วิลาวรรณย์ จันทร์ไข (Jankai, 2015: 44-61) ประกายดาว คำป้อม (Kompom, 2016: 55-63) มีศักดิ์ อะโน (Ano, 2017: 30-37) สิริชัย นนทะศรี (Nonthasri, 2016: 10-11) นัฐธิดา วงษ์รอด (Wongrot, 2018: 18-27) พุทธพงศ์ หลักคำ (Lak-kham, 2017: 45-51) ไพฑูรย์ กลมกูล (Klomkool, 2017: 52) อริศขรา อุ่มสิน (Umsin, 2017: 23-29) และกนก พร้อมพิพัฒน์พร (Prompipattanaporn, 2018: 39-40) โดยผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณลักษณะเดียวกัน แล้วตั้งชื่อกลุ่มตัวแปร จากนั้นนำตัวแปรให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ยืนยันความถูกต้อง ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และสามารถใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อนำมาใช้เป็นตัวแปรองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 285)

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.25	0.31	มาก	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.44	มาก	2
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.44	มาก	3
4.	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.09	0.45	มาก	4
	รวม	4.16	0.35	มาก	



จากตารางที่ 1 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.31) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.44) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.44) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 285)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.13	0.51	มาก	3
2.	การมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร	4.09	0.48	มาก	4
3.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.14	0.50	มาก	2
4.	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.29	มาก	1
รวม		4.14	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.29) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.50) การมีเป้าหมาย ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.51) และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

(n = 285)

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	36.55	9.14	315.14*	0.00
Residual	280	8.12	0.03		
Total	284	44.66			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสมการตามลำดับ	b	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.28	0.15		1.87	0.06
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.56	0.03	0.63	18.09*	0.00
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.31	0.04	0.24	8.05*	0.00
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.13	0.04	0.14	3.49*	0.00
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.07	0.03	0.08	2.20*	0.03

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.91 R² = 0.82 S.E.E. = 0.17

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₄) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) เป็นตัวแปร ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R²) มีค่าเท่ากับ 0.82 ซึ่งแสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ร้อยละ 82 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.28 + 0.56 (X_4) + 0.31 (X_1) + 0.13 (X_3) + 0.07 (X_2)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.63 (Z_4) + 0.24 (Z_1) + 0.14 (Z_3) + 0.08 (Z_2)$$



อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ การมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพทางสังคมและทางด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมไปถึง ความรวดเร็วในการรับส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษา เพื่อให้มีความทันสมัยที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาต้องอาศัยผู้บริหาร สถานศึกษาในการเข้ามาเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการแบบเดิมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการที่ทันสมัย มากยิ่งขึ้นเหมาะแก่การจัดการศึกษานั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในยุค ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในมุมมองของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา อาจต้องการเลียนแบบพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการชี้แนะครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่เป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุษยา วีรกุล (Virakul, 2015: 80) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่สำคัญกับองค์กรในยุคปัจจุบัน เพราะองค์กรต้องอาศัยผู้บริหารเข้ามามีบทบาทในการดำเนินการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเผชิญปัจจัยจากภายในและภายนอก ที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผ่านการเปลี่ยนแปลง องค์กรในต้องเป็นไปในทางที่ดี รวดเร็ว ถึงจะส่งผลให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จ ดังนั้นการที่สถานศึกษา จะประสบความสำเร็จและอยู่รอดในยุคปัจจุบันได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเป็นผู้นำที่สามารถ ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม หรือยึดถือผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุพิน ศิลาคตร (Silakot, 2017: 19) ที่กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถใช้อิทธิพลในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตาม โนมน้าวใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์กรตามที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาย่อมส่งผลต่อการทำงานของครูโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณนิภา สุบรรณนาจ (Subannat, 2017: 131) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เมื่อพิจารณารายด้าน และภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมจาก กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนา บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของนิตติมาพร แซ่เฮง (Zahang, 2017: 80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะเกิดจากการที่ผู้บริหาร



สถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้บังคับบัญชายินดีที่จะร่วมงานด้วยความเต็มใจ จากความสามารถที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาเอาเป็นแบบอย่าง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษามีในการสร้างอิทธิพลสร้างความไว้วางใจ ให้ผู้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถมากขึ้นจนมีคุณภาพงานมากกว่าที่สมาชิกที่ตั้งใจไว้ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเท่าทันต่อการเปลี่ยนของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย อันดับแรก คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การทำงานเป็นทีมของครู คือ การที่ครูซึ่งเป็นสมาชิกในองค์กร ที่มีความสามารถแตกต่างกัน มาปฏิบัติงานร่วมกัน ผ่านการวางแผนการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ปฏิสัมพันธ์กันด้วยความพึงพอใจของครูด้วยกัน เพื่อเป็นการดึงเอาความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของครูออกมา เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งการทำงานเป็นทีมของครู ช่วยให้เกิดการพัฒนาความคิด เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เกิดการกระจายอำนาจ สร้างความสัมพันธ์ที่ติดต่อกันของครูในสถานศึกษา เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพของงาน เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Kerr, 1996) อ้างถึงใน กนก พร้อมพิพัฒน์พร (Prompipattanaporn, 2018: 13) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานและส่งต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมของครู สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อริศษา อุ่มสิน (Umsin, 2017: 12) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรให้เกิดความรวดเร็วขึ้น ส่งผลให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก พร้อมพิพัฒน์พร (Prompipattanaporn, 2018: 108) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีศักดิ์ คำป้อม (Kompom, 2016: 100-101) ได้ศึกษาความฉลาดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน จะเห็นได้ว่า ครูซึ่งเป็นบุคลากรของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีก้าวหน้าพัฒนาต่อไปได้ เนื่องจากการบริหารจัดการต่าง ๆ ในสถานศึกษาต้องอาศัย ความไว้วางใจ การสนับสนุนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างครูในสถานศึกษา ก่อให้เกิดสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพสืบไป

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เรียงอันดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพล



อย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้ร้อยละ 82 ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา ผ่านการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยแรงจูงใจจนเกิดความพึงพอใจและมองเห็นคุณค่าจากผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารที่ทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของสมาชิก จนสมาชิกเกิดความไว้วางใจในผู้บริหาร นำไปสู่การทำงานที่มากกว่าระดับที่ตนเองพึงพอใจ ก่อให้เกิดการเห็นแก่ประโยชน์ของทีมและองค์กร มากกว่าผลประโยชน์ของตน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาขององค์กร จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1999) อ้างถึงใน ละออ จันทรชุม (Janchum, 2017: 12) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารทำให้เกิดการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดการตระหนักถึงคุณค่าเป้าหมายของการทำงานเกิดการเห็นแก่ประโยชน์ของทีมและองค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตน ในอีกนัยหนึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถมีผลต่อการทำงานเป็นทีมได้โดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลีกคำ (Lak-kham, 2017: 90) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.072 – 0.929 และมีความสัมพันธ์กันที่ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นการที่ผู้บริหารแสดงความสามารถในการบริหารจัดการสมาชิกในองค์กร ในการมอบหมายงาน การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้เหมาะสมแก่ความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบสและริกกีโอ (Bass and Riggio, 2006: 7) ได้สรุปความสำคัญของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลไว้ว่าผู้บริหารที่ให้ความสนใจในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความสำเร็จในการทำงาน และเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้ ความสนใจและสามารถตั้งศักยภาพตนเองออกมาได้เต็มที่ จนเกิดการถูกพัฒนาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดการพัฒนาผลของงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (Chansin, 2018: 111) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ



การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคลกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจ ใส่ใจในความแตกต่างที่แตกต่างกันของครูแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดการปฏิบัติงานให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติครู เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลของครู ความสามารถความถนัดของครู ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสามัคคีในการทำงานของครู ซึ่งส่งผลการทำงานเป็นทีมของครู นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นการที่ผู้บริหารแสดงอิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ ยินดีทุ่มเทในการทำงานร่วมกับผู้บริหารให้บรรลุตามเป้าหมาย ผ่านการพยายามเลียนแบบพฤติกรรมให้ทัดเทียมผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริรัช นักดนตรี (Nakdontri, 2017: 11) ได้สรุปความสำคัญของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดยึดผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพและศรัทธา ซึ่งจะก่อให้เกิดผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นพวกเดียวกับผู้บริหารโดยมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน สามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา เจตน์จำนงค์ (Jetjamnong, 2020: 132-133) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างบารมีมีอิทธิพลส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในชี้นำในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานของครู มีความสามารถมากเพียงพอที่จะทำให้ครูซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเล็งเห็นจนเกิดการพยายามเลียนแบบเพื่อนำไปยึดถือปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนเสริมที่ช่วยเหลือในการทำงานเป็นทีมของครูมากขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญาเป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการจัดการกระตุ้นให้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เปลี่ยนจากวิธีเดิม ผ่านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดความสร้างสรรค์และผลงานใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด



ของ วีระยุทธ สวนกุล (Suankool, 2015: 7) ได้สรุปความสำคัญของกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่าผู้บริหารที่แสดงให้เห็นกระบวนการจัดการ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางหรือวิธีการใหม่ที่เปลี่ยนไปจากแบบเดิม ผ่านส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ก่อให้เกิดผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการแปลงเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา มีการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีการคิดงานที่สร้างสรรค์แปลกใหม่ออกมาสู่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธพงศ์ หลีกคำ (Lak-kham, 2017: 99-101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการด้านกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในทางบวก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกระตุ้นทางปัญญาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้คอยกระตุ้น รวมถึงเป็นผู้แนะนำในการให้ครูมองเห็นปัญหาในภาพรวมและกว้าง เพื่อเป็นการให้ครูเล็งมองหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายรวมถึงไปถึงการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้ไปพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถต่าง ๆ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของคณะครู ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จนไปสู่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจาก การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการที่ผู้บริหารที่มีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงตนเองเกิดการที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงคุณค่า ความสำคัญของงาน เห็นเป้าหมายพัฒนาองค์กร เกิดแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพรรณณิกา สุบรรณนาจ (Subannat, 2017: 9) ได้สรุปความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงจูงใจภายในเกิดความกระตือรือร้น มีความตระหนักเห็นคุณค่าของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จ ซึ่งส่งผลต่อองค์กรเนื่องจากการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมด้วยความมั่นใจและเชื่อมั่น การสร้างความหวังของงานภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จซึ่งส่งผลความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (Prajongjai, 2014: 135-136) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติงานระหว่างครูด้วยกัน มอบหมายงานที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นครูการทำงานผ่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดการแสวงหาความรู้มากขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูในโรงเรียน



ด้วยกันทำให้ครูเกิดความเข้าใจในเพื่อนครูด้วยกันมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการทำงานที่เป็นทีมของครูที่ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่ก่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้คอยให้คำแนะนำในการทำงาน การให้คำปรึกษา สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกัน พร้อมทั้งการสร้าง ความท้าทายในการทำงาน ก่อให้เกิดครูที่อยากพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างครูด้วยกัน ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสารของครูผ่านการแสดงพฤติกรรมในการให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางของสถานศึกษา การวางแผนการตัดสินใจทุกกระบวนการ มีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ เพื่อสร้าง ความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้ง มีการส่งและรับข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว เข้าใจง่ายด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสามารถนำข้อมูลไปปฏิบัติได้ง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อมูลอย่างเป็นลำดับขั้นตอนอย่างทั่วถึง และเปิดเผยได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มศักยภาพของแต่ละคน พร้อมทั้งแสดงที่พฤติกรรมเป็นแบบอย่างให้ครูนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ต้องสนับสนุนงบประมาณที่พอเพียงต่อการพัฒนาศักยภาพของครู และมีความสามารถในการจูงใจให้ครูรับรู้ถึงความสำคัญของงาน เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้ากับสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ต่อไป

1.4 สถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการหน้าที่ของครูให้เหมาะสมกับ ความสามารถของครู เนื่องจากจำนวนครูที่น้อยต้องมีภาระงานที่เหมาะสมตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางควรปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างให้ครูได้เห็นเนื่องจากสถานศึกษา จะมีการแบ่งฝ่ายงานที่ชัดเจนซึ่งครูแต่ละคนจะมีหน้าที่ชัดเจน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นกระตุ้น ความคิดในการสร้างสรรค์ในการทำงานของครู เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดียิ่งขึ้นสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ให้นักเรียนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีครูจำนวนมากจึงอาศัย แรงบันดาลใจให้ครูเกิดการพัฒนาด้านการทำงานอันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาต่อไป



2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารการศึกษา
- 2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของสถานศึกษา
- 2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

References

- Ano, M. (2017). **The Relationship between Teacher’s Team Work and The Effectiveness of School under The Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 3**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Chaiyaphum Rajabhat University. (in Thai)
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformation Leadership**. 2nd ed. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Chansin, U. (2018). **Relationship between The Transformational Leadership of School Administrators and hTe Team Working in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Chuasai, P. (2014). **Correlation between Teamwork Efficiency and Teachers Job Satisfaction under Prachin Buri Primary Educational Service Area Office**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Valaya Alongkorn Rajabhat University under The Royal Patronage Pathum Thani. (in Thai).
- Haoiam, K. (2016). **The Relationship between Transformational Leadership of Schools Administrators and The Motive in Work of The Teacher under The Office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 2**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Rajabhat Rajanagarindra University. (in Thai)
- Hongkittiyant, R. (2014). **The Relationship between Participative Management and Teacher Teamwork under Non-formal and Informal Education Office in Sakeaw Province**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)



- Janchum, L. (2017). **A Study of Relationship between Transformational Leadership and Conditions of Information and Communication Technology Management of Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Educational Service Area Office 1.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Jankai, W. (2015). **The Guidelines for Teamwork of Schools in Kamphaeng Phet Province under The Secondary Educational Service Area Office 41.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Sawan Rajabhat University. (in Thai)
- Jetjamnong, K. (2020). **The Transformational Leadership of School Administrators Affecting Working as a Teamwork of Teacher under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 3.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Jitwongwai, P. (2014). **Environmental Management in Educational Institutions under The Jurisdiction of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)
- Klomkool, P. (2017). **Relationship between Participative Management and Teamwork of Teachers under Buriram Primary Education Service Area Office 4.** Thesis Program in Educational Administration Graduate School Buriram Rajabhat University. (in Thai)
- Kompom, P. (2016). **School Administrators' Quotient Affecting Teachers' Teamwork in Government Primary Schools, Nakhon Pathom Province.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)
- Lak-kham, P. (2017). **The Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and Teamwork of Teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Mahasarakham University. (in Thai)
- Ministry of Education. (1999). **National Education Act of B.E. 1999.** Bangkok: Siam Sports Syndicate Company. (in Thai)



- Ministry of Education. (2017) . **The National Scheme of Education B. E. 2560-2579.** Bangkok: Prigwhan Company. (in Thai)
- Nakdontri, S. (2017). **Approaches for Development of Transformational Leadership toward Professional Learning Community of Schools under Secondary Education Service Area Office 5.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Chulalongkorn University. (in Thai)
- Nonthasri, S. (2016). **A Study of Relationships between Administration’s Transformational Leadership and Effective Team Working of Schools under Secondary Educational Service Area office 3.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Prajongjai, T. (2014). **Relationship between Transformational Leadership and Teamwork as Teachers’ Opinion in Basic School under the Office of Trat Primary Educational Service Area.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Prompipattanaporn, K. (2018). **A Guidelines for the Development of Teamwork of Teachers in Schools under Nakhon Ratxhasima Primary Educational Service Area Office 1.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (in Thai)
- Saengloetuthai, J. (2016). **Educational Research Methodology.** Nakhon Pathom: Faculty of Education. Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)
- Silakot, Y. (2017). **The Leadership of The Catholic School Administrators in The Twenty-first Century in Ubon Ratchathani Dioceses.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Ubon Ratchathani Rajabhat University. (in Thai)
- Sri Sa-ard, B. (2011). **Preliminary Research.** 9th ed. Bangkok: Suweeriyasan. (in Thai)
- Suankool, W. (2015). **Relationship between Transformation Leadership and Decision Making Behavior of The School Administrations in Narathiwat Education Service Area 1.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Hatyai University. (in Thai)
- Subannat, S. (2017). **Factor Affecting Transformational Leadership of The school Administrators under The Office of Surin Primary Education Service Area 3.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Burirum Rajabhat University. (in Thai)



-
- Tepmatee, W. (2015). **The Relationship between Constructive Organizational Culture and Teamwork in Schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 2.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Teraganun, S. (2014). **Construction of a Variable Measuring Instrument in Social Science Research: A Guide to Action.** 2nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Umsin, A. (2017). **A Study of the Opinions of Teachers toward Teamwork in High Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Rambhai Barni Rajabhat University. (in Thai)
- Virakul, B. (2015). **Leadership.** Bangkok: Project to Promote and Develop Academic Documents of National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Wongrot, N. (2018). **A Relationship between Teamwork Components and Academic Operations of Schools under The Secondary Educational Service Area Office 5.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. (in Thai)
- Yuenyaw, P. (2019). **Educational Administration Leadership and School.** 3rd ed. Documentation for The Courses in Educational Administration Leadership and School. Nakhon Pathom: Nakhon Pathom Rajabhat University. (in Thai)
- Zahang, N. (2017). **The Relationship between Transformational Leadership of Schools Administrators and Efficiency Enrichment in Working Performance of Schools in Pathum Thani Provincial Educational Office.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)