
**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม
ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**

**The Relationship between Change Agent Leadership and Teamwork as Perceived
by Teachers in Secondary Schools under Nongkhai Educational Service Area Office**

สุวัฒน์ อินทวงศ์*

นพพร โฉมระโยธิน **

ดร.ชาตรี นาคะกุล***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย จำนวน 313 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน คำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

*หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

** ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

***ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ประสพการณ์ อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ประสพการณ์ ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาด โรงเรียน อยู่ในระดับมาก
4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ประสพการณ์ อยู่ในระดับมาก
6. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่ม ประสพการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
8. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to investigate and compare the change agent leadership of school administrators as the perception of teachers categorized by experience and school sizes, 2) to investigate and compare teamwork of school administrators as perceived by teachers categorized by experience and school sizes and 3) to investigate the relationship between the change agent leadership and teamwork as perceived by secondary school teachers categorized by experience and school sizes. The subjects comprised 313 teachers in secondary schools under the Office Nongkhai Educational Service Area

The results were as follows:

1. The teachers' perception in every experience group on change agent leadership of secondary school administrators was rated at the high level.
2. There was no difference when compared change agent leadership of secondary school administrators as teachers' perception in every experience group.
3. The teachers' perception in every school size on the change agent leadership of secondary school administrators was rated at the high level.
4. There was significant difference at the .01 level when compared the change agent leadership of secondary school administrators as the teachers' perception in every school size
5. The teachers' perception in every experience group on teamwork of secondary school administrators was rated at the high level.
6. There was significant difference at the .05 level when compared teamwork of secondary school administrators as the teachers' perception in every experience group.
7. The teachers' perception in every school size on teamwork of secondary school administrators was rated at the high level.
8. There was significant difference at the .05 level when compared teamwork of secondary school administrators as the teachers' perception in every school size.
9. The teachers' perception in the whole aspect on the change agent leadership and teamwork of secondary school administrators correlated at the high level and there was significant difference at the .01 level.

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์นั้นต้องพัฒนาทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต จึงจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2548: 3) แต่เนื่องจากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และศาสนาในปัจจุบัน ทำให้องค์การทุกประเภท รวมทั้งสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการบริหารงานเพื่อให้้องค์การมีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจากปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ คน เงิน เครื่องมือ และการบริหารจัดการ การที่คนจะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมีแนวทางที่จะสามารถจูงใจให้คนทำงานอย่างทุ่มเทกำลังความสามารถของตน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรหรือหน่วยงาน (เฉลย ภูมิพันธุ์, 2549: 1)

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาโรงเรียนองค์กร ให้บรรลุประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ ในการบริหาร โรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมนำมาในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนทัศน์ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ตามทฤษฎีของเบสส์และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่างๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา รัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550: 2)

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมาย ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โดยรวม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ตามการรับรู้ของครูผู้สอน ว่าครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมต่างกันหรือไม่อย่างไร เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ ขนาดโรงเรียน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น ทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะก่อประโยชน์ ต่อการศึกษาของชาติและคุณภาพของสังคมไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ ของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของ ครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้มาจากกรอบแนวคิดของ แบสส์และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งมีอยู่ 4 องค์ประกอบได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และใช้กรอบการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ รุมิก (Rumig, 1996) มี 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในครั้งนี้ เป็น ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2550 มีจำนวน 1,669 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2550 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 43) ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการคำนวณหาสัดส่วนได้จำนวน 313 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2551 โดยใช้วิธีส่งข้อมูลด้วยตนเอง ผ่านผู้ประสานงานและส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 313 ชุด และรับคืนทางไปรษณีย์ ได้ฉบับสมบูรณ์จำนวน 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ชุดแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูปสำหรับข้อมูลทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวซึ่งถ้าพบความแตกต่างเป็นอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผล

1. ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
4. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
6. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

8. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน มีกระบวนการคัดเลือกโดยการประเมินประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและข้อเขียนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารโรงเรียน และมีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีความ นับถือ ศรัทธาให้ความเคารพ ประทับใจ เกิดความภาคภูมิใจที่อยู่ใกล้ชิด มีการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน และการปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและเทคนิคการมอบหมายงาน ประพุดติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ แบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนการทัศนใหม่ๆ ตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะและความสามารถของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ควรส่งเสริมให้เกิดกับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจูงใจให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจากลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันและการทำงานร่วมกันเป็นประจำ จึงทำให้ครูผู้สอนเกิดการรับรู้ภาวะผู้นำ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรประกอบกับสถานะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในยุคปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต่างให้ความสำคัญกับการศึกษา พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน เป็นผู้นำในการบริหารจัดการในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน เชื่อมมั่นในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะกำหนดทิศทางและจุดเน้นของโรงเรียน พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อาคม วัชโรสง (2547: 70) กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งคน เงิน วัสดุและวิธีการ ที่มีความแตกต่างกันแต่ละบทบาทและหน้าที่หลักๆ ที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างกันไปบ้างเฉพาะข้อปฏิบัติปลีกย่อยเท่านั้น

4. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการรับรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาด

5. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารโรงเรียนทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ทั้งโดย ภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูผู้สอนเรียนรู้วิธีการและเป้าหมายใน การทำงานเป็นทีม ให้มีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนและมีการ ประชุม ประสานงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิ่งขวัญ สันต์ถาวร (2546) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูมี ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เป็นวัยที่มีพลังในการทำงาน ทুমเทวมุ่งมั่นที่จะ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เข้าใจในการทำงานได้ชัดเจนและมีการร่วมมือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน มากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยที่เริ่ม มีอายุความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอาจจะลดน้อยลง ดังนั้นครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์ จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

7. ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมและมีกิจกรรมสัมพันธ์ในการทำงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปลี่ยนวิธีคิด โดยมีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนาและมีการติดตามตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ครูผู้สอนเกิดการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรชัย คำรพ (2547) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

8. ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกขนาด มีการรับรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บริบทการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันผู้บริหาร ครูผู้สอนจะหาข้อมูล หาความรู้เพิ่มเติมการทำงานมีความสัมพันธ์สนิทสนมใกล้ชิดกัน ยอมรับฟังความคิดของเพื่อนร่วมงาน และครูผู้สอนผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีการประสานงาน มีการประชุมและกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ตลอดจนมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน มากกว่า ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

9. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้เข้าร่วมโครงการการพัฒนาและมีระบบการประเมินภายในและประเมินภายนอก อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนมีบทบาทอย่างยิ่งในการ

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เช่น จัดฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่างๆ และให้ความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมผู้บริหารก่อนเข้ารับตำแหน่งและในระหว่างดำรงตำแหน่ง

2. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียน ควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยการจัดประชุมสัมมนาส่งเสริมแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม ตลอดจนเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แสันทวี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงาน เป็นทีมการพยาบาลกับผลผลิตของงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ รงพยาบาลทีมทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2549). การจูงใจในการทำงาน. วารสารวิชาการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 1(1), 1-12.
- ชรรัตน์ จินขาวจำ. (2547). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย สวนดุสิต, 2(2), 1-4.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- พรชัย คำรพ. (2547). การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- มิ่งขวัญ สันต์ถาวร. (2546). การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทัศนะของผู้บริหารและครู. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2548). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542. และฉบับแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาลาดพร้าว.

- อดิสร สุภาพคำ. (2548). สภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
อาคม วัชโรสง. (2547). หนังสือผู้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through
transformational leadership.** Newbery Park, CA: Sage.
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough teamwork : Out standing result using structured teamwork.**
Chicago: Irwin.