



Transformational Leadership of School Administrators Affects Teamwork of Teachers Under the Narathiwat Secondary Educational Service Area Office

Musliwan Satirak, Monta Jumpaluang*, and Navarat Waichompu*

Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University, Thailand

First author, e-mail: wanlinsatirak@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-4537-2018>

*Corresponding, author e-mail: Monta.Jumpaluang@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6912-4138>

*Corresponding, author e-mail: nawarat.wa@hu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8616-1122>

Received 25/05/2025

Revised 01/06/2025

Accepted 05/07/2025

Abstract

Background and Objectives: Transformational leadership inspires and motivates employees to go above and beyond expectations because it fosters creativity and personal growth. Establishing strong ties and a shared objective brings about long-lasting organizational change.

This research aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among school administrators and the level of teamworking among teachers under the Narathiwat Secondary Educational Service Area Office; 2) investigate the relationship between school administrators' transformational leadership and teachers' teamwork; and 3) study the aspects of transformational leadership that influence teachers' teamwork in the said area.

Research Methodology: This quantitative research employed a questionnaire as the main data collection tool. The sample consisted of 243 teachers working in schools under the Narathiwat Secondary Educational Service Area Office in the academic year 2024. The statistical methods used included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and standard multiple regression analysis.

Research Results: The analysis of the respondents' general data revealed that most were female, aged between 26–35 years, held a bachelor's degree, had 1–5 years of work experience, and worked in medium-sized schools. The overall opinion regarding the transformational leadership of school administrators was rated at a high level. Similarly, the overall opinion regarding teachers' teamwork was also at a high level.

Conclusion: There was a statistically significant positive correlation at the 0.01 level between school administrators' transformational leadership and teachers' teamwork. The relationship was strong and in the same direction. Three dimensions of transformational leadership, idealized influence, inspirational motivation, and individualized consideration, were found to significantly influence teachers' teamwork in schools under the Narathiwat Secondary Educational Service Area Office.

Keywords: Transformational Leadership; Teamwork; Office of the Secondary Education Area Narathiwat

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

มุลีวรรณ สติรักษ์, มณฑา จำปาเหลือง และนรรัตน์ ไชยมภู

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: ภาวะผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานเกินความคาดหวัง เนื่องจากภาวะผู้นำส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเติบโตส่วนบุคคล การสร้างสายสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและวัตถุประสงค์ร่วมกันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ยั่งยืน การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: งานวิจัยในครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 243 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และ สมการถดถอยเชิงพหุคูณทั่วไป

ผลการวิจัย: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

สรุปผล: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การทำงานเป็นทีม; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สังคมไทยจึงต้องเปลี่ยนแปลงและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติให้มีศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทัดเทียมนานาชาติได้นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงมีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การ

บรรลุนิยัตินระยะยาว มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือ ผลงานของทีมงานนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงมีลักษณะของผู้นำที่ใช้การสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารผู้นำเหล่านี้จะมีการสร้างความสัมพันธ์ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมงาน ส่วนด้านการจูงใจก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน การเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่จะทำให้สถานศึกษา ประสบความสำเร็จได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการและการทำงานแบบเน้นการทำงานเป็นทีม การเอาใจใส่ดูแลทุก ๆ ด้าน การบริหารจัดการแบบนี้จึงจะเป็นการจัดการที่ดีที่สุด (อัษฎา ศรีล้านมี, 2567)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ดังที่ แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม และขององค์การเสริมสร้างจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย ทิศทาง หรือวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมของโรงเรียน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างยั่งยืน ทั้งการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การสื่อสารที่ดี การรับผิดชอบร่วมกันและความไว้วางใจในทีม ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครินทร์ มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีนครินทร์, 2567) กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมของสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้ว

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรภายในสถานศึกษาที่เน้นให้การทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาและมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม (นันทน์ภัส พิมพกรกิตกุล, 2565)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ว่ามีการปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในลักษณะใด และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างไร ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การกำหนดใช้เป็นแนวทาง ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกิดภายในสถานศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากแต่ละฝ่ายงานเพื่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีมาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษาของชาติ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กรหรือกลุ่มคน โดยผู้นำประเภทนี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้ตาม ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น และกระตุ้นให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความตั้งใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกมีการติดต่อสื่อสาร มีการร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

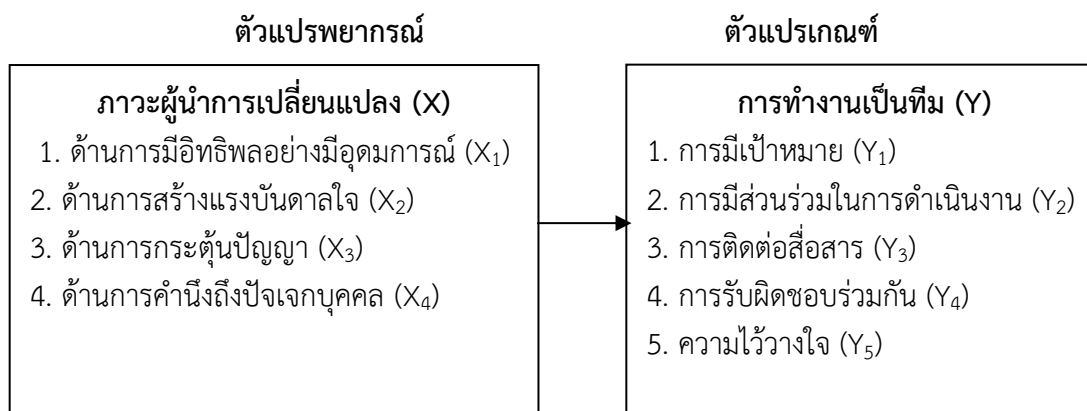
สฎายุ อีระวนิชตระกูล (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยประกอบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำแนวคิด วิธีการ และผลการวิจัย มาเป็นแนวทางการกำหนดวิธีการวิจัย การพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ปรากฏขอบเขตการศึกษภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล Bass and Avolio (1994: 2 - 6) การทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน คือ 1) การมีเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การรับผิดชอบร่วมกัน 5) ความไว้วางใจ แมคคอสกี และ มาส (McCloskey and Maas, 1998: 159)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 657 คน จาก 17 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 243 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสมในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's, 1967) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's, 1967) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five point rating scale) ตามกรอบแนวคิดการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสม

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า มีค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.00 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (ครูผู้ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี) จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Cronbach's Alpha ทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตจากผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับหลักสูตรและเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี จากนั้นจึงแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อใช้ในการสรุปผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.37	.551	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	.584	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	.547	มาก
ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.38	.546	มาก
รวม	4.38	.527	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.527) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D = 0.584) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.39$, S.D = 0.547) และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 0.551)

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีเป้าหมาย	4.40	.555	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.39	.528	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.44	.509	มาก
ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน	4.47	.529	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.43	.566	มาก
รวม	4.42	.503	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.503) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับผิดชอบร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D = 0.529) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.509) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D = 0.528)

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส

	X_1	X_2	X_3	X_4	X	Y
X_1	-	.883**	.857**	.813**	.940**	.783**
X_2		-	.898**	.837**	.959**	.802**
X_3			-	.859**	.956**	.786**
X_4				-	.927**	.839**
X					-	.849**
Y						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (Pearson Correlation = 0.849, Sig = 0.000) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.783 , Sig = 0.000)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับสูง (Pearson Correlation = 0.802 , Sig = 0.000)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง (Pearson Correlation = 0.786 , Sig = 0.000)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทางบวก ในระดับสูง (Pearson Correlation = 0.839 , Sig = 0.000)

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส

การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	.833	.141		5.910	.000*
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.152	.068	.167	2.225	.027*
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.187	.076	.218	2.475	.014*
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	-.001	.079	-.001	-.015	.988
ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.481	.063	.523	7.673	.000*
R = 0.862	R ² = 0.743		Sig = 0.000*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (R = 0.86) และสามารถพยากรณ์ได้ถึงความน่าเชื่อถือร้อยละ 74.3 (R² = 0.74) ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$B = 0.833 + 0.152 x_1 + 0.187 x_2 + 0.481 x_4$$

จากสมการสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยที่แต่ละปัจจัยสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จะเพิ่มขึ้น 0.152 หน่วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จะเพิ่มขึ้น 0.054 หน่วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วยการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส จะเพิ่มขึ้น 0.481 หน่วย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D = 0.53) และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D = 0.50) เช่นกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ทั้งในด้านการแสดงวิสัยทัศน์ การสื่อสารอย่างสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูภายในโรงเรียน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อาจมีส่วนทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีเป้าหมายร่วมและเต็มใจทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ ณ นคร (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ และ ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้ความสำคัญกับแต่ละบุคคล และแสดงออกถึงอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความไว้วางใจ เกิดแรงจูงใจภายใน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของครูในองค์กร คุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในทีม ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยรัตน์ ณ นคร (2564) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ผลการศึกษพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านดังกล่าวสามารถส่งผลให้ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับแรงสนับสนุนทางจิตใจ ซึ่งช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสมัครใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจและการยึดมั่นในอุดมการณ์ของผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยมร่วมและเป้าหมายเดียวกันของครูภายในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรสรณ์ สารคำ (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรมณัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษพบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำ เช่น การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างตั้งใจ การสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา การให้คำแนะนำเฉพาะรายแก่ครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนให้ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นโค้ชและที่ปรึกษาในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
3. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างในด้านการคิดเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี และส่งเสริมให้ครูมีพลังในการพัฒนาตนเองและนักเรียน
4. หน่วยงานต้นสังกัดควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็งมากขึ้น ควรจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับภาวะผู้นำในด้านที่ยังมีจุดอ่อน หรือด้านที่ควรเสริมเพิ่มเติมตามผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ หรือระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ เพื่อให้เห็นแนวโน้มและบริบทที่มีความแตกต่างกัน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บรรยากาศในองค์กร หรือแรงจูงใจของครู เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากภาวะผู้นำ
3. ควรมีการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกต อาจช่วยให้เข้าใจมุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวคิดของผู้บริหารได้มากกว่าข้อมูลเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว
4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพัฒนาแบบสอบถามหรือเครื่องมือวิจัยที่สามารถวัดพฤติกรรมและผลลัพธ์จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างครอบคลุม และมีความสอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 13(1), 175–194.
- ธีรสรณ์ สารคำ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 122–140.

- นันทน์ภัส พิมพกรกิตติกุล. (2565). แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(4), 13–26.
- ปิยรัตน์ ณ นคร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1676–1690). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สฎายุ อีระวนิชตระกูล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. สำนักงานฯ.
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสารบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 12(46), 310–317.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- McCloskey, J. C., & Maas, M. L. (1998). Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential. *Nursing Outlook*, 46(4), 157–163.