

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงาน
เป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์
สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

GUIDELINES FOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS
RELATING TO TEAMWORK OF TEACHERS UNDER BURAPHA PRATEUNGWIT EDUCATION QUALITY
DEVELOPMENT CENTER, CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

กุลธิดา จันมะโน, ณัฐยา ตันตรานนท์*

Koontida Janmano , Nuttiya Tantanont*

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Chiang Mai Rajabhat University

Email: nuttiya18@gmail.com

Received 12 July 2023; Revised 26 July 2024; Accepted 26 July 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ และ 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ครู จำนวน 92 คน กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงการทำงานที่เป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: ปัจจัย, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of transformational leadership of school administrators and teacher teamwork under the Burapha Prateungwit Educational Quality Development Center 2) study the relationship between the transformational leadership of administrators and teacher teamwork under the Burapha Prateungwit Educational Quality Development Center and 3) develop guidelines for transformational leadership development of school administrators relating to the teamwork of teachers under the Burapha Prateungwit Educational Quality Development Center. The sample group for collecting quantitative data consisted of 92 teachers. The sample group for collecting qualitative data consisted of 5 people including educational supervisors, school administrators, and teachers. The research tools included questionnaires and semi-structured interviews. Data were analyzed by finding percentages, mean, standard deviations. Pearson's correlation coefficient, and content analysis. The results revealed that:

1. The overall level of transformational leadership of school administrators and teacher teamwork is at a high level.

2. The relationship between the transformational leadership of school administrators and teacher teamwork has a positive statistical significance at the .01 level.

3. The four aspects of transformational leadership for school administrators include: 1) idealized Influence, 2) inspirational motivation, 3) intellectual stimulation and 4) individualized consideration. Furthermore, school administrators also required 5 teamwork management skills including 1) clear goals, 2) effective communication, 3) personnel participation, 4) human relations, and 5) respect for others. **Keywords:** factors, transformational leadership, teamwork

บทนำ

การจะพัฒนาการศึกษาให้ดีและก้าวหน้าโลกได้นั้น โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาย่อมมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกล หากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดู

เหมือนว่านักวิชาการบุคลากรที่อยู่ในองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนทั่วไปจะให้ความสำคัญกับคำว่า ผู้นำในระดับต้นๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำในแง่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญหรือเสื่อมขององค์กรนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและพิสูจน์มาตลอดว่าเป็นความจริง ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลังและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Thaowan, 2019)

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของครูก็จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็เกิดขึ้นมีความเอื้ออาทรต่อกันปัญหาต่าง ๆ ก็จะมีน้อยลงและหมดไปในที่สุด (Surakum, 2019) Phouarg (2016) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย เดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้นสมาชิกจะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงาน เพราะการจะทำงานได้ดีเมื่อสมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมี 2 ปัญหาเกิดขึ้นก็จะได้แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีทั้งหมด 6 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา 3 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส 3 โรงเรียน มีการทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษาหรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพราะการทำงานเป็นทีมกิจกรรมจึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการทำงานทุกครั้งจะพบเจอปัญหาทุกครั้ง จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก ถึงแม้ว่ามีระบบสายงานที่วางไว้แต่ก็มีจุดอ่อนอยู่บ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่แฝงตัวอยู่ แม้จะไม่เด่นชัดแต่ก็รู้กันอยู่ในทีม นั่นคือการมีอำนาจของกลุ่มที่มีพลังพอที่จะทำให้อำนาจของฝ่ายบริหารโน้มเอียงตาม แม้จะมีการแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการประชุมปรึกษาระหว่างหัวหน้าสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่การทำงานเป็นทีมที่แสดงให้เห็นในงานที่ทำกลับไม่มี มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น ครูส่วนใหญ่

ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่เวลาทำงานจะรับผิดชอบแค่หน้าที่ตนเองเสร็จแล้วก็ไม่ให้ความร่วมมือในส่วนร่วม จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่องานที่ทำ (Udomsup, 2021)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมของครูจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำที่เห็นได้ชัดเจนสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดในตัวผู้ตาม ก็จะสามารถทำให้กิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีแนวคิดที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งสามารถใช้เป็นสารสนเทศสำหรับศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไปซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “ 4Is ” คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass and Avolio, 1994)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิด ผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2. ด้านการติดต่อสื่อสาร 3. ด้านการมีส่วนร่วม ส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน 4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5. ด้านการยอมรับนับถือ (Horrasit, 2014)

ระเบียบวิธีวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมวิธี พื้นที่วิจัย คือ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงาน เป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ครูในศูนย์การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ จำนวน 120 คน ประกอบไปด้วย ครูผู้สอน 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 92 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมาจากการใช้ตารางเปรียบเทียบของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

1.2 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.3 สถิติ/วิเคราะห์ข้อมูล เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ได้แก่ คศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 คน ได้แก่ คศึกษานิเทศก์ 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คน

2.2 เครื่องมือได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่องแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ เพื่อกำหนดหัวข้อและกรอบคำถามในการสัมภาษณ์โดยนำมาเขียนในรูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหา บรรยายความเรียง

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	s.d.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.19	.33	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	.33	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	.41	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	.42	มาก
รวม	4.30	.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.42) , รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.41) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.33) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.33)

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	s.d.	ระดับ
1. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.40	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.42	0.34	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.42	0.35	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.50	0.43	มากที่สุด
5. ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน	4.46	0.35	มาก
รวม	4.44	0.32	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.43) รองลงมา ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.35) ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.34) , ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.35) และ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.41) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ปัจจัย	Y_0	X_0	X_1	X_2	X_3	X_4
Y_0	1.000	.731**	.666**	.603**	.777**	.299**

X_0	.731**	1.000	.697**	.659**	.701**	.777**
Y_1	.650**	.650**	.538**	.536**	.729**	.261**
Y_2	.835**	.601**	.521**	.479**	.716**	.221**
Y_3	.880**	.606**	.537**	.475**	.670**	.251**
Y_4	.876**	.606**	.609**	.610**	.566**	.217**
Y_5	.866**	.647**	.626**	.436**	.624**	.327**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .73$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .22 - .723. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากการสัมภาษณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารต้องมีในการสร้างการทำงานที่เป็นทีมประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล่าวคือ พฤติกรรมของการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประพาดิตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ สามารถเปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ ให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ สามารถกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ และ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาดตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่ สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติ รวมถึงให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่การพัฒนาผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมของครู (1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารควรต้องกำหนดทิศทางในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนโดยให้ครูได้มีส่วนร่วม เพื่อให้งาน

บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สร้างความตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ในการสร้างเป้าหมายของงานผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร (2) ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานด้วยการสื่อสารกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนให้คนในทีมรับรู้ถึงงานที่ต้องทำอย่างชัดเจน ผู้บริหารแสดงถึงความจริงใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานร่วมกันคิดร่วมมือกันทำ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างไม่มีการขัดแย้งเกิดขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องเน้นการทำงานที่เป็นทีม (4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน หรือระหว่างบุคคลที่ติดต่อสื่อสารกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นมิตร สามารถพูดคุยปรึกษาได้อย่างดี ผู้บริหารต้องคอยอบรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข และ (5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีมโดยต้องยอมรับนับถือสมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น ความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงให้ผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เวลาที่ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งขึ้นในทีม ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยดี สร้างบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.30) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงโลก ผู้บริหารต้องมีการบริหารงานที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม น่ายกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา และได้รับการไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหาร เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู ช่วยชี้แนะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี

รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chuenchit (2015) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความ พยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของ กลุ่มองค์กรหรือสังคม

2. จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนต้องยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน มีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาในทางที่ดี การติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน มีความจริงใจและมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอริยาไยที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ล่วงละเมิดก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน จะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Kohten (2020) มองว่า การทำงานเป็นทีม มีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิก และความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึง ช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

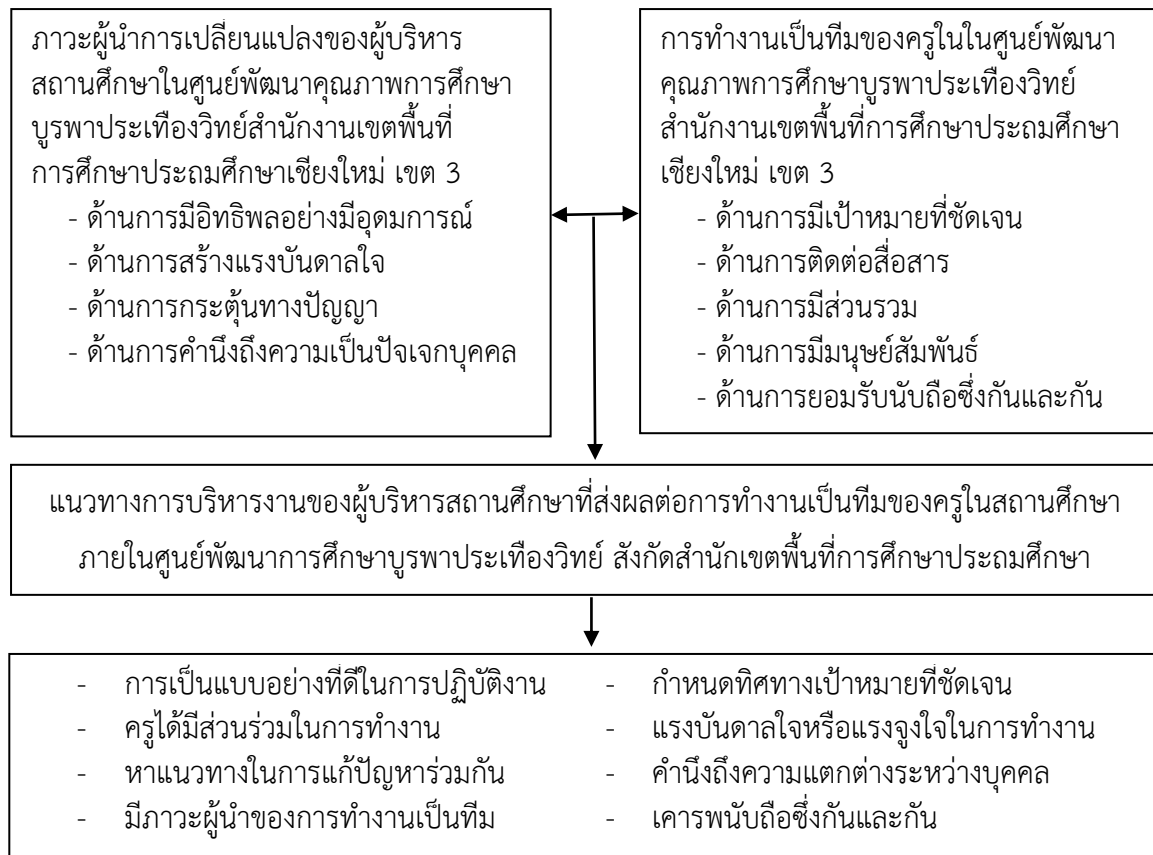
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับ Phrakru_Srirattanaphiwat (Thawee Phlaykaew) (2023) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2)

ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prajongjai (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีกำหนดทิศทางในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และผู้บริหารต้องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Rottanit (2017) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการให้ผู้อื่นตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการในเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และต้องการเลียนแบบผู้นำของตน (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายรวมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Tarparlee and Phetsombat (2020) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงบันดาลใจโดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สร้างเจตคติที่ดีสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โน้มน้าวจิตใจครูในโรงเรียนให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน และทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ จูงใจให้ครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียนเป็นสำคัญ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารต้องการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกัน การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไขปัญหาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Maplook (2019) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการใช้คำถามเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีมโดยต้องยอมรับนับถือสมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น ความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Ploytes (2017) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช

(Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล

สรุปองค์ความรู้



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป โดยผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดทิศทางในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เน้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญและสร้างทีมในการทำงานเป็นทีมของครูให้มีการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

References

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformation leadership and organizational culture*. Public Administration Quarterly.
- Chuenchit, A. (2015). *Transformational leadership and organizational culture that affect motivation in Operation of Generation Y private company employees in the area Bangkok*. (Thesis Master of Business Administration Bangkok) : Bangkok University. [in Thai]
- Horrasit, H. (2014). *Organizational atmosphere that affects teamwork of teachers in Educational institutions under the jurisdiction of the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office, Area 2*. (A thesis for Master of Education). Khon Kaen; Khon Kaen University. [in Thai]
- Kohten, P. (2020). *Impact of teamwork Transformational leadership and awareness Support from the organization that affects the bond and efficiency in the work of employees of Toyota Nakornthon Company Limited*. (Thesis Master of Business Administration) Nakhon Pathom : Silpakorn University. [in Thai]
- Maplook, L. (2019). *A study of transformational leadership of administrators in multi-campus educational institutions Sud Thin Thai, Secondary Educational Service Area Office 36*. (Educational Administration) Phayao: Phayao University. [in Thai]
- Phrakru Srirattanaphiwat (Thawee Phlaykaew). (2023). Factors influencing administration according to good governance principles of municipalities in Suphanburi Province. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 8(4), 169-182. [in Thai]
- Phouarg, L. (2016). *Teamwork of teachers in schools expands opportunities*. Mueang Trat District Under the jurisdiction of Trat Primary Educational Service Area Office. (Educational Administration). Chonburi ; Burapha University. [in Thai]
- Ploytes, P. (2017). *Development of a model of causal relationships among influential factors towards the transformational leadership of educational institution administrators*

- Office affiliation Basic Education Commission. (A thesis for Doctor of Education)*
Pathum Thani : Valai Alongkorn Rajabhat University. [in Thai]
- Prajongjai, T. (2014). *The relationship between transformational leadership and Work as a team based on the opinions of teachers in the educational institution. Office affiliation Trat Primary Educational Service Area. (A thesis for Master of Education).*
- Raksarchon, S. (2014). *Factors affecting transformational leadership of educational institution administrators Under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 30. (A thesis for Master of Education)* Maha Sarakham : Maha Sarakham University. [in Thai]
- Rottanit, S. (2017). *Principles of educational administration theory and practice.* 4th printing.
Bangkok : Khao Fang. [in Thai]
- Surakum, K. (2019). *Academic leadership of educational institution administrators that affects their work Team of teachers in educational institutions Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. (A thesis for Master of Education).* Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University. [in Thai]
- Thaowan, A. (2019). *Transformational leadership of educational institution administrators that affects being a learning organization in educational institutions. Under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 17. Educational administration. (A thesis for Master of Education).* Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University. [in Thai]
- Tarparlee, T., & Phetsombat, P. (2020). Transformational leadership of school administrators under the secondary education service area office 4. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 5(3), 42-52. [in Thai]

