



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
The study of the relationship between
Leadership Management changes with teacher teamwork
Under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

สุครรพิญา พัทธาชีวิน¹ ชุตินา พรหมมุข² ภัทรฤทัย ลุนสำโรง³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .08 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.886 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน การจัดรูปแบบการดำเนินงานและการจัดการทีม และสมาชิก

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อีเมลล์ sukunnann@gmail.com

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อีเมลล์ Chutima@nmc.ac.th

³ อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อีเมลล์ phdpkw@gmail.com



ภายในทีมแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The research purposes were: (1) to study the transformational leadership of the administrators under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1; (2) to study the teamwork of teachers under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1; and (3) to study of the relationship between transformational leadership of the administrators with the teamwork of teachers under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1.

The population was the teachers under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1; the sample group was the 297 teachers. The research instrument was the estimate rating scale questionnaire with Index of Item Objective Congruence between .08 -1.00, and reliability 0.886. The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis.

The research findings were: (1) the transformational leadership of the administrators under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 found the overall was at high level; the highest mean was the inspiration creation aspect, followed by the prestige creation aspect, and the intellectual stimulation aspect; and the lowest mean was the individuality consideration individuality aspect; (2) the teamwork of teachers under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 found the overall was at high level; the each aspect consideration found the highest mean was the internal-group communication aspect, followed by the operations participation aspect, the common objectives and goals aspect, the operations formatting and team management aspect, and the lowest mean was the team members perform their roles appropriately aspect; and (3) the study results of relationship between transformational leadership of the administrators with the teamwork of teachers under the jurisdiction of Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 had the positive relationship with statistics significance level .05, was at low and moderate level; the each aspect consideration found the highest



correlation coefficient was the individuality consideration individuality aspect, followed by the intellectual stimulation aspect, the inspiration creation aspect, and the prestige creation aspect, respectively.

Keywords: Transformational leadership, Teamwork of teachers

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การทำงานเป็นทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร หากองค์กรแบ่งแยกการทำงาน ไม่สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิผลของงานในองค์กรตกต่ำลง นอกจากนี้ยังส่งผลไปถึง บรรยากาศของการทำงานร่วมกันด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 105-106) ฉะนั้น การทำงานแบบเก่งแต่ผู้เดียวนั้นหมดยุคสมัยแล้ว เพราะการทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมา ได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิผลสูงเป็นอย่างมาก พลังในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการเอาทักษะที่มีความแตกต่างกัน และหลากหลาย ประสบการณ์ รวมถึงแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มคนที่มีความสามารถสูง แต่ต่างคนต่างทำงาน (ไพโรจน์ บาลัน, 2551 : 18)

การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การจัดและพัฒนาศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมาย ของการจัดการศึกษา การดำเนินการดังกล่าว จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 28) เพื่อที่จะบริหารงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ใช้อำนาจและหน้าที่ อย่างเป็นทางการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้ที่จะใช้อำนาจจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการทำหรือเรียกกันโดยทั่วไปว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น ตามลำดับ และจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง มีการกระจายอำนาจ หรือการส่งเสริมพลังใจ เป็นผู้มีความรู้ และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปร สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ, 2558 : 34) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งไว้แต่ต้น ส่งผลให้ องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมของประเทศและของโลก ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ กระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างบารมี การ



คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ (นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพบูลย์, 2559 : 167-182)

จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยที่มีผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของทีม (สุวิวัฒน์ อินทวงศ์, 2550 : 89) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารภายในโรงเรียน ผู้นำสามารถเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเอง และมอง งานในแง่มุมมองใหม่ๆ (วัชรพงษ์ แพร่หลาย, 2554 : 23) ผู้นำต้องมีบทบาทด้านการสร้าง บารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคล ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การมีอุดมการณ์ และค่านิยมที่ดี มีผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิด แรงจูงใจในการทำงาน และผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เกิดความตระหนัก ในความสำคัญของเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงาน (จารุวรรณ พรหมบุตรดี, 2557 : 15) มีการส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และความสามารถคติในสถานศึกษา ทั้งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน สามารถแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนได้ (นันทิดา บัวสาย, 2553 : 115) ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ ในด้านการจัดสรรคนเทศ เพื่อนำไปใช้พัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป (จันทิดา ผ่านม่วง, 2553 : 92) ดังนั้น การบริหาร การศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 121 โรงเรียน แบ่งตามขนาดเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 1,360 ซึ่งมีจำนวนมาก และมีความแตกต่างกันทางด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า มีจุดอ่อนอยู่ที่ครูขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน และแรงจูงใจ ในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบ ปัญหาการทำงานในโรงเรียน เป็นลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการยอมรับความสามารถและบุคลากรมีทัศนคติไม่ดี ต่อการทำงานเป็นทีม การทำงานในทีมที่จัดตั้งไว้จึงมีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้น ที่มีบทบาทในการทำงาน อีกส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกที่อยู่ในทีม แต่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ของทีมนั้นๆ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในทัศนคติและ ความรู้ความสามารถทำให้เกิดปัญหา ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาข้างต้น ส่งผลให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการทำงาน เป็นทีมของครู มีความสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น หัวใจในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่คอยสนับสนุนส่งเสริมและกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ยิ่ง ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาแต่การจะกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึก อยากรับเปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำที่ยากยิ่ง เพราะปกติแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการความสุขสบาย ดังนั้น ผู้บริหารที่จะทำ



การเปลี่ยนแปลงได้ นั้นต้องศึกษาสภาพแวดล้อม และหาทางกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนัก และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึง ต้องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูตามภารกิจของสถานศึกษาให้เข้ากับสังคม แห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 1,360 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2563)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608) จากนั้น ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
โครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists)



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การสร้างบารมี 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม 3) การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน 4) การจัดรูปแบบการดำเนินงาน และการจัดการทีม และ 5) สมาชิก ภายในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และแนวความคิด จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง แบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกรอบแนวคิด ของการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้อง กับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา พิจารณาแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา

จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามฉบับร่างมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พบว่า มีค่า ตั้งแต่ 0.80-1.00 ถือว่ามีความตรงของเนื้อหา

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน

3.7 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.886

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

3.9 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ขอนหนังสือส่งจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา แจ้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา

4.2 จัดส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดวันจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและกำหนดวันเวลาขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

4.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบลกรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ย กำหนดเป็นช่วง คะแนน 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนค่าเฉลี่ย กำหนด เป็นช่วงคะแนน 5 ระดับ

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson product moment correlation) ซึ่งเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์แบ่งเป็น 5 ระดับ

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การกระตุ้นทางปัญญา	3.95	0.53	มาก
2. การสร้างบารมี	4.12	0.62	มาก
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.93	0.54	มาก
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.53) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของครู	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน	4.12	0.66	มาก
2. การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม	4.30	0.66	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.13	0.65	มาก



4. การจัดรูปแบบการดำเนินงานและการจัดการทีม	4.06	0.66	มาก
5. สมาชิกภายในทีมแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม	4.02	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	4.13	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.65) การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.66) การจัดรูปแบบการดำเนินงานและการจัดการทีม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) ส่วนสมาชิกภายในทีมแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1

ตัวแปร (x)	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	y
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x ₁)	1.000				
ด้านการสร้างบารมี (x ₂)	-1.333*	1.000			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x ₃)	0.439**	-0.016	1.000		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x ₄)	0.029	0.091	0.271**	1.000	
การทำงานเป็นทีมของครู (y)	0.405**	0.074	0.479**	0.393**	1.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.479^*$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.405^{**}$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = 0.393^{**}$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ด้านการสร้างบารมี ($r = 0.074$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูง



ที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน การจัดรูปแบบการดำเนินงานและการจัดการทีม และสมาชิกภายในทีมแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยด้านที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่เห็นว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงาน ในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจ มากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย ความสามารถ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสร้าง ทศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548) ที่เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการช่วยผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการ แบบใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน รู้จักคิดและวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในกระบวนการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่าการตามไปแก้ปัญหา การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเปลี่ยนแปลง และตระหนักถึงปัญหา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด ความเชื่อ จินตนาการ และค่านิยม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่าเป็นปัญหา ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2551) และ สุนันทา เลาหนันท์ (2551) ที่เน้น



ว่าในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงาน และประสานงานเป็นทีมกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน และช่วยย่นระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Romig (1996) ที่เห็นว่า ในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของทีม (Team goal setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติโดยใช้เวลาลดลง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยด้านที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบารมี ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารแสดงออกถึงการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และ ถ่ายทอดความคิดที่สำคัญไปสู่ผู้ร่วมงาน มุ่งมั่นกระทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ประพฤติตัวกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในเรื่องค่านิยม เสริมสร้างความภาคภูมิใจศรัทธา และความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2554) ที่เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้บริหาร จะประพฤติตนในทางที่จูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจภายใน สร้างให้เกิดความหมาย และความท้าทายในการทำงาน โดยการกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น ผู้บริหารจะต้องสร้างภาพของอนาคตที่ดี เพื่อสื่อความหวังที่ต้องการ อย่างชัดเจน ผู้บริหารจะต้องแสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะใช้ความสามารถของทุกคน ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ที่เห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการให้กำลังใจยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง

(1) โรงเรียนควรส่งเสริมให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

(2) โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นกระทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวม



- (3) หน่วยงานต้นสังกัดควรมีแผนหรือนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์
- (4) โรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากร มีการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ
- (5) ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- (6) ผู้บริหารควรมีการสร้างบารมีด้วยการมุ่งมั่นกระทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวม ประพฤติตัวกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในเรื่องค่านิยม เสริมสร้างความภาคภูมิใจศรัทธา และความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
- (7) ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของบุคลากร ให้ความดูแลเอาใจ ใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญเสมอ
- (8) ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นทางปัญญา โดยใช้อำนาจที่ได้มาจากการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับ การทำงานที่เสี่ยงอันตราย งานที่สร้างสรรค์ มองเห็นเนื้องานชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู จากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป
- (2) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เช่น การเป็น แบบอย่างที่เหมาะสม การระบುವิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จันธิดา ผานผ่อง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ พรหมบุตรดี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่ม เกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำในสถานศึกษาไทย : การวิเคราะห์ อภิमान. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, 20(1), น. 75-88.
- นันทิดา บัวสาย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).



- นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรรรพพล ธรรมไพบูลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 8(1), น. 167-182.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินทร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีการวิจัยและแนวทาง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชระพงษ์ แพร์หลาย. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ดุสิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจักขณ์ สุวรรณเจริญ. (2558). การพัฒนาตัวแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานทางธุรกิจของอุตสาหกรรมอาหารเพื่อการส่งออกของประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู. ฉบับปรับปรุง : กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2563). ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2563. แหล่งที่มา : <http://www1.srb1.go.th/>.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2554). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). การสร้างทีมงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : แชนด์เมตสติคเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Krejcie, R. B. & Mogan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activity. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured teamwork*. Chicago: Irwin.