

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**
**The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Teamwork of Teachers under Chaiyaphum
Primary Educational Service Area Office 2**

พุทธพงศ์ หล้าคำ และ นิตยา วรณกิตส์
Phoottaphong Lakkam and Nittaya Wannakit
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Mahasarakham University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: popper.jlk22@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 4) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 268 โรงเรียน ประชากร 2,446 คน กลุ่มตัวอย่าง 286 คน ระยะที่ 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกรณีศึกษา ได้แก่ โรงเรียนบ้านโนนคุณ โรงเรียนบ้านหนองคู และโรงเรียนภูมิวิทยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ หาค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า



ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.072-0.929 และมีความสัมพันธ์กันที่ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับเหมาะสมสูงสุด คือ ส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้คณะครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ให้อิสระครูในการทำงานตามความถนัดและมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของโรงเรียนสถานการณ์

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

The objectives of the present study were 1) to explore the transformational leadership of the administrators in schools under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, 2) to investigate the teachers' teamwork inschools under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2, and 4) to examine the guidelines for teamwork promotion of teachers under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. The study was carried out in 2 phases. Phase 1 was the study of the current conditions of the relationship between transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. There were 268 schools and the number of population was 2,446. The sample was 286 school



administrators and teachers. Phase 2 was the study of the guidelines for teamwork promotion of teachers under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. The samples of the case study were Bannongkoon School, Bannongkhu School, and Phumwittaya School. The instruments used for data collection were a questionnaire and interview. The data was analyzed using the computer program for mean, standard deviation, and simple correlation.

The results were as follows: 1) Overall, the transformational leadership of the school administrators in schools under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was at high level. Each aspect was also found at high level. The aspect at the highest level was the vision development and the lowest one was the idealized influence. 2) Overall, the teachers' teamwork in schools under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was at high level. Each aspect was also found at high level. The aspect at the highest level was the interaction with each other and the second highest was the trustworthiness. The aspect at the lowest level was the adjustment toward people or situations. 3) The relationship between transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers under Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 was between 0.072 and 0.929 with positive correlation and it was statistically significant at .01 level. 4) The guidelines for teamwork promotion of teachers under the supervision of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2 were encouraging the teachers to participate the activities regularly and promoting the teachers to work as teams in order to form good interactions, respectively.

Keywords: Transformational Leadership, Teamwork of Teachers

1. บทนำ

ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารในฐานะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขันเพื่อให้เกิดการยอมรับตั้งแต่ระดับท้องถิ่น

ไปจนถึงระดับสากลโลก ต้องบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก เพื่อรองรับและเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ซึ่งจะทำให้ระบบการศึกษาบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณลักษณะ



ที่แตกต่างกันจากอดีต เพราะการจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน และรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง (Tesaputa, 2011 : 27) การที่กลุ่มคนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ การมาร่วมกันปฏิบัติงานนี้ จะเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการในการทำงานร่วมกัน การที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่มและทำงานเป็นทีมนี้ไม่ใช่เพียงแต่นำบุคคลหลายๆคนมารวมกันเท่านั้น แต่จะต้องมีการร่วมแรงร่วมใจและมีเป้าหมายร่วมกัน (Khammanee, 2006 : 10) ซึ่งในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการงานเป็นทีม (Teamwork) โดยครูจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีม ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จากความเป็นมาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม

ศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีค่านิยม (Corporate Value) ที่เน้นให้สถานศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เป็นอย่างดีที่มีชีวิต ทำงานอย่างกัลยาณมิตรร่วมผานเพื่อวิชาการและคุณธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในการทำงานที่ต้นนี้ ตัวบ่งชี้อีกประการหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตรของทีม ผู้นำที่มีความสามารถต้องอดทนตั้งใจ จริใจไม่หุนหันเหินในความล่าช้าและไม่ค่อยก้าวหน้าของทีม เมื่อเผชิญกับปัญหายุ่งยากก็ยอมรับได้ ที่สำคัญคือมีความสามารถชักจูงให้สมาชิกในทีมเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบปัญหาด้านการบริหารจัดการคุณภาพการจัดการศึกษา คือ ผลการประเมินประเมินคุณภาพภายนอก จาก สมศ. รอบสามของสถานศึกษา พบว่า มีสถานศึกษาที่ได้รับรองคุณภาพมาตรฐาน ในระดับ “ดีมาก” และในระดับ “ดี” จำนวน 244 โรงเรียนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 89.05 ซึ่งมีสถานศึกษาอีกจำนวน 30 โรงเรียน ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับ “พอใช้” ดังนั้น จำเป็นที่จะต้องเร่งรัดคุณภาพสถานศึกษาให้ผ่านการรับมาตรฐานในระดับ “ดี” หรือ “ดีมาก” ในการประเมินคุณภาพนอกในรอบต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูภายในสถานศึกษาอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จาก 268 แห่ง จำนวน 2,023 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 328 คน ซึ่งได้จากกลุ่มประชากรโดยตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน

(Krejcie & Morgan) (Tayraukham, 2012 : 49-50) และการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียน ตามขนาดของสถานศึกษา คือ โรงเรียนบ้านโนนคูณ โรงเรียนบ้านหนองคู และ โรงเรียนภูมิวิทยา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นแบบแบบสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง ให้ผู้ตอบเสนอแนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แล้วสังเคราะห์ความถี่ และสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับตัวเข้ากับ



กลุ่มคนหรือสถานการณ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งเครื่องมือด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 จำนวน 328 ฉบับ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 286 ฉบับ แบ่งเป็น เก็บด้วยตนเองจำนวน 194 ฉบับ และทางไปรษณีย์ จำนวน 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.10

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 โรงเรียน แล้วนำแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประเมินความ

เหมาะสม แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระยะที่ 1 มาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



4. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย ได้สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.072-0.929 และมีความสัมพันธ์กันที่ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การจูงใจ (X_4) มีความสัมพันธ์

กันทางบวกกับการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ (Y_1) เท่ากับ 0.797 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การพัฒนาวิสัยทัศน์ (X_2) ความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ (Y_1) เท่ากับ 0.173 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. แนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับเหมาะสมที่สุด คือ ส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้คณะครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ให้อิสระครูในการทำงานตามความถนัดและมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของโรงเรียนสถานการณ์

5. อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผล ผู้วิจัยได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามการรับรู้ของ



บุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการบริหารสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ใช้พฤติกรรมที่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดความเคารพเลื่อมใส ศรัทธา ยินยอม ร่วมมือ ร่วมใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และจะนำพาองค์กรไปสู่การมีเป้าหมายที่วางไว้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของการดำเนินกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายสมาชิกของกลุ่มจะทำงานสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตามเกิดความศรัทธายอมรับและพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับนิศานาถ นนท์จุมจัง (Nonjumjung, 2009) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาสูงสุดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามการรับรู้บุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีนโยบาย ประกอบด้วย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระและความเข้มแข็ง ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (Ministry of Education, 2003 : 6-7) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินและลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การทำงานงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนปัจจุบันประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร



และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะเห็นว่าทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับปรัชนิกร สมทรัพย์ (Somsap, 2007) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนพระราชทาน ประจำปี การศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารและครูมีระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมากที่สุด ส่วนด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุดคือ ด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น การจูงใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ (Y_1) เท่ากับ 0.797 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ของผู้นำ ในการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นกระทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำอาจจะเป็นผู้มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้มีบทบาทสำคัญ หรือได้รับมอบหมาย ที่มีความสามารถในการดำเนินงาน สามารถจูงใจคนและนำบุคคลในกลุ่มปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยการอยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันในการนำองค์กร ประกอบหลายอย่าง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างราบรื่น ในขณะที่เดียวกันองค์กรเอง ต้องค้นหาแนวทาง เพื่อหยุดความเสื่อมในองค์กรสามารถคงอยู่ ลดความขัดแย้งในองค์กร สร้างความรัก ความสามัคคี สร้างความร่วมมือของคนในองค์กร และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดหมายหรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบัวอ้อย กันนิตา (Gunnita, 2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศัยภูมิ เขต 2 จากการที่ได้ไป



สัมภาณผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนของโรงเรียนต้นแบบทั้ง 3 โรงเรียน แล้วนำมาสังเคราะห์สรุปเป็นประเด็น และประเมินความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แนวทางส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ให้คณะครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คณะครูในโรงเรียนจะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เมื่อการทำงานเกิดข้อผิดพลาดต้องช่วยเหลือกัน เพื่อหาทางออกของปัญหานั้น บางครั้งส่งเสริมให้คณะครูบางคนที่มีความรู้ความสามารถไปช่วยเป็นวิทยากรร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ครูจะได้มีการปรับตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรต่างหน่วยงาน บางครั้งต้องให้ครูช่วยเหลืองานชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่องด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน ประดับรัตน์ (Pradubrat, 2013) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ

ของโรงเรียน ได้เข้ามามีส่วนคิด สามารถแสดงความคิดเห็นพูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับใช้ในการบริหารจัดการเพิ่มเติมในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับของทุกๆ ฝ่าย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การพัฒนาวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม การจูงใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกภาวะผู้นำด้านต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ ควรให้ความสำคัญและสร้างทีมในการทำงานเป็นทีมของครูให้มีการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน

1.2 ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

2.1.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงคุณภาพเปรียบ



เทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาทั่วไป

2.2.2 ควรมีการศึกษาเชิง
คุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
ที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามในระดับดี
มาก เพื่อให้รู้แนวทางในการพัฒนาการบริหาร
สถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม

References

- Gunnita, B. (2009). Relationship between Transformational Leadership of School Administrators and the Effectiveness of School in the Office of Surin Educational Service Area 3. *Master's of Education Degree Thesis*. Graduate School : Surindra Rajabhat University, 2009.
- Khammanee, T. (2006). *Group Dynamics for Teamwork and Teaching and Learning Management*. Bangkok : Nichin Advertising Group.
- Ministry of Education. (2003). *Strength Promotion Guidelines for Educational Area Processes and Student-Centered Teaching and Learning Development*. Bangkok : Ministry of Education.
- National Education Act B.E. 2542. (2003.) *National Education Act B.E. 2542 and Amendments: Second National Education Act B.E. 2545*. Bangkok : The Express Transportation Organization of Thailand.
- Nonjumjung, N. (2009). Transformational Leadership of School Administrators and the School Effectiveness under the Office of Sakaeo Educational Service Area. *Master's of Education Degree Thesis*. Graduate School : Burapha University.
- Pradubrat, P. (2013). Teamwork Development for Koh Kaew School Groups under Rayong Primary Education Service Area 1. *Master's of Education Degree Thesis*. Graduate School : Burapha University.
- Somsap, R. (2007). Teamwork of the Administrators and Teachers in Royal Award Schools of Academic Years 2004-2005 in Bangkok. *Master's of Education Degree Thesis*. Graduate School : Chandrakasema Rajabhat University.
- Tayraukham, S. (2012). *Research Methodology for Humanities and Social Sciences*. Mahasarakham : Mahasarakham University.



Tesaputa, K. (2011). *0501703 Educational Leadership Teaching Materials and Handouts*.
Mahasarakham : Mahasarakham University, 2011.