

ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรี
CHARACTERISTICS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AND TEAMWORK OF EDUCATIONAL PERSONNEL AT BAN NONG TA PHAENG
SCHOOL, THA MAKA DISTRICT KANCHANABURI

สุตานันท์ เกียรติอมรเวช¹ ดร.ณัฐพล เนื่องชุมพู² ดร.อภิรัฐ เจาะจง³
นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข1 อาจารย์ที่ปรึกษาคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข^{2,3}
ผู้รับผิดชอบบทความ : ntawan@hotmail.com

Sutanan Kiatamornwet¹ Dr.Nattapon Nuengchumpoo² Dr.Apirat Jorjong³
Student Educational Administration at Thongsuk College¹
Lecturer Educational Administration at Thongsuk College^{2,3}
E-mail address: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 20 กันยายน 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 12 ตุลาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 20 พฤศจิกายน 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและ 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ประชากรครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's product correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน อายุ 30-40 ปี จำนวน 20 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 ประสพการณ์

ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 24 คน 1)คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2)การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน 3)ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์/ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of characteristics of educational institution administrators. 2) to study the level of being a learning organization and 3) To study the level of relationship, characteristics of educational institution administrators towards being a learning organization of educational personnel at Ban Chaeng Ngam School, Don Tum District, Nakhon Pathom Province.

The population of this time was 30 educational personnel at Ban Nong Ta Pang School. The tool used was a questionnaire. data analysis Finding Percentage, Mean, and Standard Deviation and find a relationship by Pearson's product correlation coefficient .

The results of the research found that most of the respondents were female, 18 people aged 30-40 years, 20 with bachelor's degree, 23 with work experience 5-10 years, 24 people.1) Characteristics of transformational leadership as a whole were at a high level. When considering each aspect, it was found that the first place was the aspect of stimulating the use of intelligence, followed by the aspect of inspiration. The aspect of taking into account the individuality and the last place is The aspect of having an ideological influence or creating prestige 2) Overall teamwork at a high level When considering each item, it was found that the first place was communication, followed by continuous improvement. creative thinking

cooperation And the last place is coordination.3) The relationship of change leadership characteristics of executives with teamwork of educational personnel at Ban Nong Ta Pang School, Tha Maka District, Kanchanaburi Province. Overall, the positive relationship was at a moderate level. statistically significant at 0.01 level

Keyword : Relationship/ Leadership/Teamwork

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการจึงเป็นหน่วยงานหลักที่ต้องรับผิดชอบ และต้องเร่งแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงได้จัดทำวางแผนและดำเนินการตั้งเป้าหมายภายในปี 2555 ด้านการศึกษาต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการทดสอบระดับชาติ คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นร้อยละ 10 สถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับดีในทุกระดับทุกประเภท มากกว่าร้อยละ 50 อันดับความสามารถด้านการศึกษาของไทยในระดับนานาชาติ โดยสถาบันพัฒนาการจัดการระหว่างประเทศ (IMD) ไม่เกินอันดับที่ 35 และในขณะเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการ ยังเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารการศึกษา อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 11 ปี ของการพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบอีกครั้งหนึ่ง โดยผลจากการประเมินการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ เช่นการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างได้แก่ การรวบรวมทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักนายกรัฐมนตรี เข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน มีการจัดระเบียบบริหารราชการแบบเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนาการศึกษาอย่างบูรณาการ และประสาน

เชื่อมโยงกัน โดยยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลางเป็นต้น(พลเดชะรินทร์ .2553:16)

เครื่องมือที่จะพัฒนาศักยภาพคนไทยให้เป็นไปตามความคาดหวังนี้ได้คงมีเพียงการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพเหล่านี้ การศึกษามีได้สอนให้ประชาชนจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้เลยด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐาน สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพ และเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ กระบวนการปฏิรูปการศึกษาไทยจึงเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ มีการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังระบุให้มีการจัดทำกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ อันเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศผลจากนัยมาตรา 81 ส่งผลให้ประเทศไทย มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เกิดขึ้นนับเป็นการศึกษาคั้งสำคัญคั้งหนึ่งของไทยเป็นภารกิจสำคัญและยิ่งใหญ่ที่ทุกคนทุกหน่วยงานองค์กรจะต้องร่วมคิด ร่วมทำ และช่วยตัดสินใจ การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งในเชิงความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและภาวะการณ์เป็นผู้นำในการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สุรัฐ ศิลปะอนันต์.2552:1)สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดบริหารจัดการให้การบริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค สถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เขียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิด และเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาท

ของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และนวัตกรรมทางด้านการศึกษา และทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.2556:30)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษานักวิชาการหลายท่านมีความเป็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสนอ ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสานเข้าด้วยกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่นเต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจรวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้น

เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง(วโร พึ่งสวัสดิ์.2559:60)

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งความเป็นมืออาชีพของ ผู้บริหาร องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้มีความเป็น มืออาชีพ ในขณะที่ผู้บริหารเองก็ต้องเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาตนเองให้มีความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อที่จะได้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพให้แก่ตนเอง สูงสุดซึ่งจะส่งผลดีไปถึง องค์กรเพราะจะทำให้เป็นการเตรียมความพร้อมให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันยิ่งขึ้นเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรในระยะยาวจะได้มีความสามารถในการนำพา องค์กรให้พ้นฝ่าการแข่งขันอย่างรุนแรงตามกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและ ในอนาคต และอาจกล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้บริหารเป็นหัวใจของการบริหารเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและการบริหารงาน ก็ไม่พบอุปสรรค(อรุณ รักธรรม.2560:18) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุด เรื่องหนึ่งของผู้บริหาร ในยุคโลกาภิวัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทา งานนั้นมีได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพังแต่เกิดจาก ความร่วมมือการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการทา งานของบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงาน ร่วมกัน ซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือร่วมใจการประสาน พลังความคิด กำหนดแนวทางในการทา งานให้เป็นไปในแนวเดียวกันร่วมกัน แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่

กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์.2561:41)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่เป็นแบบอย่างเป็นผู้นำและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความรู้สึกละเอียดดีที่ต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องาน และสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรีในสภาวะการณเปลี่ยนแปลงงานในองค์กรเพื่อสร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็งให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำรงวิทยะกา จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนดำเนินการ

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็น และได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ก่อนการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย จากการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และการจัดทำข้อเสนอแนะ การจัดพิมพ์รูปเล่มและการนำเสนอวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือทาง การศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คนโดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยกำหนดจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านพรหมณี อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ (Check List) โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ ลิเคอร์ท(Liket.1989.pp:213 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม.2560:28-29)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (ในตะวัน กำหอม. 2560: 28)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .972 ดังปรากฏในภาคผนวก ค

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 30 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้านสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่งอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่

ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์(Best.1977.pp:47อ้างถึงใน ใน
ตะวัน กำหอม.2560:28-29)

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของ
บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งนี้ผู้ศึกษา
วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (σ) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน
มาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่
ได้โดยใช้เกณฑ์ เบสส์(Best.1977.pp:47อ้างถึงใน ใน
ตะวัน กำหอม.2560, น. 28-29)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายความว่า มาก
ที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายความว่า มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายความว่า ปาน
กลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายความว่า น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายความว่า น้อย
ที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้วยการวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's
Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึง
ในในตะวัน กำหอม 2560:116) โดยกำหนดเกณฑ์การ
แปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปาน

กลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง
จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 อายุ 30-40 ปี

จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 มีการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 มี
ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็น
ร้อยละ 80.00 ตามลำดับ

2.คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนอง
ตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่
1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือด้าน
การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ
ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานคิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ
เต็มใจ ร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ
ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพนับถือ
และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารใช้
หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจเพื่อ
ประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีลักษณะเป็นมิตรไมตรี
เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจาก
ผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารแสดงให้เห็นถึง
การมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของการเป็น
ผู้นำในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
อันดับที่ 1 คือผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความ
ร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีใน
การทำงาน รองลงมา คือผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน
ร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ผู้บริหาร
สร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ
ในการทำงาน ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน
อย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแสดง

ความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารพยายามหามุมมองทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำ เรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน ผู้บริหารแสดงความสงสัยในวิธีการทำงานเดิม ๆ ที่ไม่พัฒนา และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย ตามลำดับ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารทำหน้าที่ที่เลี้ยงครูผู้แนะนำและฝึก เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือผู้บริหารกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน ตามลำดับ

3.1 กาญจนบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหาร

อธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการทำงานได้ชัดเจน รองลงมา คือผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ร่วมงานทราบอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ตามลำดับ

3.2 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ ผู้บริหารให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม และ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

3.3 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ร่วมงานทุกครั้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน ตามลำดับ

3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

อย่างสร้างสรรค์ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา ตามลำดับ

3.5ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้บริหารมีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน เท่ากับด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

อภิปรายผล

การวิจัยความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร(2564:771)การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 110 | วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่5 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2564 และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร นนธิสอน (2563, น. 56-57)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา รองลงมา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจ เต็มใจ ร่วมใจ เมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพนับถือ และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารใช้

หลักคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารมีลักษณะเป็นมิตรไมตรี เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559, น. 77-79) ด้านการเป็นผู้บริหารมีพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอันดับที่ 1 คือผู้บริหารกระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน รองลงมา คือผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมกันอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กรร่วมกัน ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559, น. 77-79)ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ ที่นำ

ต้นตอผู้บริหาร แสดงความเชื่อมั่นว่าการทำงานของ ผู้ร่วมงานจะบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารพยายามหามุมมองทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำ เรื่องที่ยังไม่เกิดเป็นปัญหาขึ้นมาคิดพิจารณาเพื่อหาทางป้องกัน ผู้บริหารแสดงความสงสัยในวิธีการทำงานเดิม ๆ ที่ไม่พัฒนา และอันดับสุดท้ายคือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัย สอดคล้องกับงานวิจัยของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559, น. 77-79)ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 1 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัยและผู้บริหารกระตุ้น ให้ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์ ตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารทำหน้าที่ที่ปรึกษาผู้แนะนำและฝึก เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือผู้บริหารกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน และอันดับ

สุดท้ายคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนววิธ อัครนนทวิวัฒน์ (2559, น. 77-79) ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่า ในฐานะผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้นและผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอน้ำเย็น จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือและอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร(2564:771)การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

และด้านที่มี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี

2.1 กาญจนบุรี ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการทำงานได้ชัดเจน รองลงมา คือผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับผู้ร่วมงานทราบอย่างเปิดเผย ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนววิธ อัครนนทวิวัฒน์ (2559, น. 77-79)ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ผู้บริหารอธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการทำงานได้ชัดเจนและผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในทีมงานตามลำดับ

2.2 ด้านการร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ผู้บริหารมีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม และ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนววิธ อัครนนทวิวัฒน์ (2559, น. 77-79) ด้านการร่วมมือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของ

ข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการร่วมมือโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานอภิปรายแสดงความคิดเห็นปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน เห็นความสำคัญ ของผลงานที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

2.3 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน รองลงมาคือผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ร่วมงานทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และ อันดับสุดท้ายคือผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559, น. 77-79)ด้านการประสานงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ร่วมงานทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจนและผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบอย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่าง

ไปจากรูปแบบเดิม ๆ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมงานอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559, น. 77-79) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ

2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือผู้บริหารมีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้บริหารมีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และ อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารมีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559, น. 77-79)ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือผู้บริหารจัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็น

ทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด ในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนา และผู้บริหารมีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงาน มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน เท่ากับด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร(2564, น. 771)การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ของผู้ตอบ แบบสอบถามมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญารองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบรรณการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และ อันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมและจัดให้ มีการฝึกอบรม แนะนำช่วยเหลือการทำงานของบุคลากร สร้างขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ และความ ร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานกับทุกคนในองค์กรรวมทั้งประเมินตนเอง

1.2 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันอยู่ ซึ่งมีการ กำหนดแนวทางการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของทีมที่ชัดเจน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานราชการ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ
เกี่ยวกับการพัฒนาการทางานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด
จังหวัดกาญจนบุรี

บรรณานุกรม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2561). *การพัฒนาธุรกิจที่*

*ยั่งยืน= Sustainable business
development. สำนักวิทยบริการและ
เทคโนโลยีสารสนเทศ:หนังสือทั่วไป
ภาษาไทย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*

ทัศนีย์ ไชยจิตร .(2564). *การศึกษาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี
เขต 5. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหา
บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยราชธานี.*

นววิธ อัครวนทวิวัฒน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน
เป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยา
เขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยบูรพา.*

นิภาพร นนธิสอน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผล การปฏิบัติงาน
ของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชยมศึกษา
เขต 4 ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

ในตะวัน กำหอม. (2560). *การวิจัยการบริหาร
การศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม
วิทยาลัยทองสุข.*

พสุ เตชะรินทร์และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. (2553). *การ
วางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2556). หลักการและ
ระบบบริหารการศึกษา. นนทบุรี: อมรินทร์
การพิมพ์.*

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2552). *แนวคิดและนโยบาย
กระทรวงศึกษาธิการ: พื้นฐานปฏิรูป
การศึกษาเพื่อประชาชน. กรุงเทพมหานคร:
คุรุสภาลาดพร้าว.*

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2559). *การพัฒนารูปแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของ
ประสิทธิผลของภาวะผู้นำการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาดุขุภักดิ์บัณฑิต.มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

อรุณ รักธรรม. (2560). *พฤติกรรมการบริหารองค์การ.
กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*