

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง

Transformational Leadership of School Affecting Teacher's Team Working in Small Sized Secondary Schools Under the Office of The Secondary Educational Service Area Office 5, Angthong Province

กัชกร เลิศภูมิชัยวรรณ¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย ออสุวรรณ³

Katchakorn Lertpoomchaiwan¹ Assoc.Prof.Dr.Sudarat Sarnswang² Assoc.Prof.Dr. Meechai Orsuwan³

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อ่างทอง 4) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ใช้ประชากรทั้งหมดในการทำการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.953 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในอันดับสูงสุด และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในอันดับต่ำสุด
2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในอันดับสูงสุด และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในอันดับต่ำสุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การทำงานเป็นทีม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5

¹ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Master of Education Program in Faculty Educational Administration Kasetsart University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{2,3}Associate Professor in Faculty of Education Kasetsart University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: กัชกร เลิศภูมิชัยวรรณ, Katchakorn.l@ku.th

รับเมื่อ 5 เมษายน 2564 แก้ไข 10 พฤษภาคม 2564 ตอรับ 12 พฤษภาคม 2564

4. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก โดยด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.562 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.316 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ด้านการการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ได้ร้อยละ 31.60

ABSTRACT

The purposes of this study were to: 1) Study administrators' transformational leadership in small sized secondary schools under the office of the secondary educational service area office 5, Ang Thong Province. 2) Study teachers' team working in small sized secondary schools .3) Study the relationship between administrators' transformational leadership and teachers' team working in small sized secondary schools. 4) Study the transformational leadership that affect the team working of teachers in small sized secondary schools under the office of the secondary educational service area office 5, Ang Thong Province. The population used in the research was 94 small school teachers under the office of the secondary educational service area office 5, Ang Thong Province. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the research were

1. Overall administrators' transformational leadership was at high level.
2. The level of overall teamwork of teachers was at high level.
3. The relationship between administrators' transformational leadership and teachers' team working was positively correlated with statistical significance of .01.
4. The regression equation of transformational leadership that affect the team working of teachers revealed that Idealized Influence and Inspirational Motivation had multiple correlation coefficient equal to 0.562 with statistical significance at the level of 0.05. The prediction power was 31.60 percent.

Keywords: Transformational Leadership, Team Working, The Secondary Educational Service Area Office 5

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันเป็นโลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ และปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงด้านสุขภาพอันสืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษาของไทย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยอาศัยกระบวนการ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังที่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ” ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงคุณค่าของการศึกษาที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สมบูรณ์จึงได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษาให้ความสำคัญภายใต้เงื่อนไขที่เน้นผลประโยชน์และคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก ก็ฉะนั้นได้ว่าเป็นการบริหารการศึกษาที่เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งสอดคล้องกับประวัติ เอรารวรรณ์, 2560, หน้า 60 ที่ได้ระบุไว้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองทุกคน ต้องปฏิรูปให้ครอบคลุมทั้งรูปแบบการจัดการ ระบบหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ระบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ระบบการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ครูผู้สอนรวมทั้งระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียนและมีความสอดคล้องทั้งระบบซึ่งการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมายังขาดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management) ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ที่เป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาโดยถือเป็นผู้นำองค์กรที่จะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

กล่าวคือลักษณะภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์กร ภาวะผู้นำที่แสดงออกมาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสม ย่อมนำองค์กรไปสู่จุดหมายที่วางไว้ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์รักข์ สามคัมพิม, 2556, หน้า 19 ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ และบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องสามารถทำงานได้ครอบคลุมงานหลักขององค์กรทุกด้าน และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถฉวยโอกาสได้ในโลกของการเปลี่ยนแปลง

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้นบุคลากรในโรงเรียนอาจไม่คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ หรืออาจจะยังไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะให้บุคลากรนั้นสามารถร่วมมือกับผู้บริหารในการร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ โดยจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากการตรวจสอบเอกสารสุชัย ศรีบุญเรือง, 2555, หน้า 43 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงคนให้มีทัศนคติที่เข้ากับสิ่งที่ต้องการ และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ และหากบุคลากรมีการร่วมมือและทำงานเป็นทีมด้วยแล้วนั้น ก็ย่อมทำให้การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนนั้นสามารถทำได้ง่ายขึ้น เช่น เกิดการร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนมีประสบการณ์ มีทักษะ มีความรู้และมีสมรรถนะในการที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมของครู โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนครูน้อย อาจส่งผลให้ไม่สามารถจัดการทำงานแบบแบ่งความรับผิดชอบได้ ในการทำงานเป็นทีมอาจมีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนขนาดเล็กในการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารให้ฐานะผู้นำองค์กรซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างความตระหนักและสร้างทัศนคติที่ดีในการดำเนินการ เพื่อรองรับกับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น โดยจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งครู นักเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีและแสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นจังหวัดที่ยังมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนักเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น

จากความสำคัญของการจัดการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อน เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 หรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและหาแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาโรงเรียนและเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

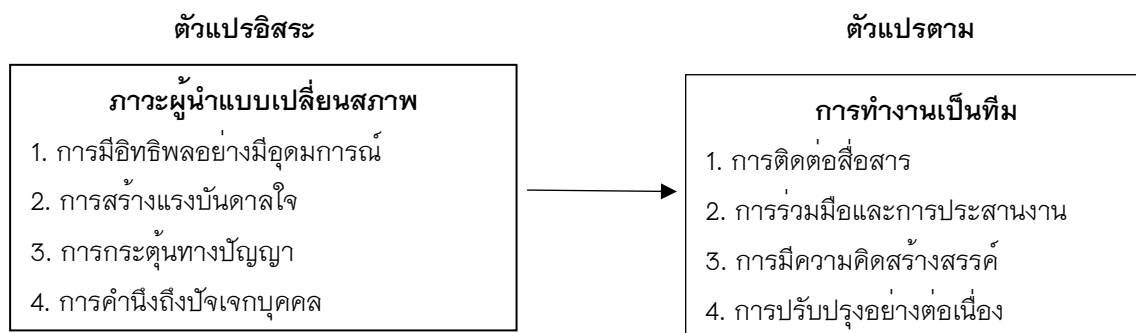
คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด
4. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง
2. ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับการทำงานเป็นทีมของครู
4. ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ในจังหวัดอ่างทอง ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 94 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ประชากรในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ-การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นแบบสอบถามปลายปิดใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งสร้างจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยใช้กรอบแนวคิดทางการศึกษาของ Bass and Avolio (1998) 4 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดเป็นแบบสอบถามปลายปิดใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งข้อคำถามการทำงานเป็นทีมของครูจำนวน 5 ด้าน โดยขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต
3. ทำการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

เล็กในจังหวัดอ่างทอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย 1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

4. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC = 0.67–1.00

5. นำแบบสอบถามที่พัฒนาแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ อยู่ที่ 0.959 จากนั้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรจำนวน 94 ฉบับ ได้รับกลับคืนสมบูรณ์ทุกฉบับ

6. ตรวจสอบความความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ในการขออนุญาตให้ข้าราชการครูเป็นผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามจำนวน 7 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พร้อมแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งให้โรงเรียนทั้ง 7 แห่ง จำนวน 94 ชุด ด้วยตนเอง แล้วนัดกำหนดรับคืน

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่กำหนด

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์การตอบแบบสอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิกาศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติแจกแจงความถี่ (frequency) โดยนำข้อมูลมาแสดงผลเป็นร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทองโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นทำการประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยจำแนกตามรายด้านและโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาระยะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง สรุปผลการศึกษาได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) ตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$) เป็นลำดับสุดท้าย

2. การทำงานเป็นทีมของครู ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) ด้านการร่วมมือและประสานงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$) เป็นลำดับสุดท้าย

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 31.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของตัวแปรเกณฑท์ (การทำงานเป็นทีมของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ) มีค่าเท่ากับ .562 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 31.60 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .46 สามารถสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{การทำงานเป็นทีมของครู} = 1.495 + 0.296 \text{ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์} + 0.299 \text{ การสร้างแรงบันดาลใจ}$$

$$Z_{\text{การทำงานเป็นทีมของครู}} = 0.311Z_{\text{การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์}} + 0.291Z_{\text{การสร้างแรงบันดาลใจ}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 3.79$ S.D. = 0.504) แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมการมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ การเป็นผู้ที่วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องและไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา รับฟังและกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาแก่ครู เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ครูผู้ตอบแบบสอบถามจึงเห็นว่า ผู้บริหารได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้ง 4 ด้านในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในสถานการณ์ที่ผู้บริหารต้องบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่อาจจะมีอุปสรรคในการบริหารอยู่มาก ผู้บริหารอาจจะต้องการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความร่วมมือของครูในการทำงานเป็นทีม จึงแสดงให้ครูเห็นถึงคุณสมบัติของตนเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครู นอกจากนี้พบว่าครูมีความเห็นว่าผู้บริหารยังเป็นผู้ที่ให้เกิดเกียรติในความคิดเห็นของผู้อื่น ยินดีที่จะรับฟังและให้โอกาสในการแสดงความสามารถโดยไม่ใช้ความคิดเห็นหรืออำนาจของตนเองเป็นใหญ่ เมื่อพิจารณาผลรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$ S.D. = 0.582) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ได้รู้ว่าผู้บริหารทำในสิ่งที่ถูกต้องและไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่มีอุดมการณ์ต้องการพัฒนาคุณภาพของ

ผู้เรียนและผู้บริหารมีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นตัวอย่างสำหรับผู้ตามได้ ผู้บริหารแสดงออกให้ครูเห็นถึงวิสัยทัศน์ในการมองไปข้างหน้าของตน และมีความมั่นคงทางด้านอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อผู้บริหาร และให้ความร่วมมือที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงานในองค์การ ทั้งนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Bass กับ Avolio (Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1998 อ้างถึงใน กาญจนมา ชุมศรี, 2553, บทคัดย่อ) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ และมีจริยธรรม หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน จะแสดงให้เห็นถึงความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ผู้ตามจึงจะมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้นำ ซึ่ง โสภณ ภูเก้าล้วน, 2550, หน้า 98 ได้ศึกษาค้นคว้า และสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$ S.D. = 0.555) ทั้งนี้ แสดงว่า ครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการประชุมที่งานและมีการวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ครูได้รับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และคณะครูร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นแม้ว่าจะมีจำนวนครูน้อย แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและกระบวนการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน ทั้งนี้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดในการสร้างคุณภาพของประเทศญี่ปุ่นที่เรียกว่า ไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ มีระบบในการร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งเน้นไปยังประสิทธิภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ เนื่องจากจังหวัดอ่างทองเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็ก ทำให้ในจังหวัดอ่างทองจึงมีการสร้างเครือข่ายของครูในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กได้ค่อนข้างง่าย ครูในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กในจังหวัดอ่างทองรู้จักและมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างดี จึงมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการประสานงานช่วยเหลือและพัฒนางานกันอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ในกลุ่มผู้บริหารเองยังมีการสร้างเครือข่ายของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก ทำให้การพัฒนาในงานในโรงเรียนจึงมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กมีจำนวนครูน้อย แต่ภาระงานไม่แตกต่างจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ซึ่งภาระงานที่มีมากเกินไปกว่าจำนวนครูทำให้การมีความคิดสร้างสรรค์ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ลดลงไปด้วย เพราะมีข้อจำกัดด้านเวลาและกำลังคน และนอกจากนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กยังขาดแคลนทรัพยากรที่จะใช้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาลดสอดคล้องกับ สมฤทัย หาพิพัฒน์, 2563, หน้า 76 - 80 ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น ส่วนด้านการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงเดือน กลีบมาลัย, 2556, หน้า 46 ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของครู มุ่งเน้นทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกัน การดำเนินงานขององค์การจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Romig (Romig (1996) อ้างถึงใน ดวงเดือน กลีบมาลัย, 2556, หน้า 46 กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำ

ให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้นมี 5 องค์ประกอบ ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ

1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในเรื่องเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งทำให้ครูและนักเรียนมีบริบทที่แตกต่างไปจากแต่ก่อน ส่งผลให้ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารควรมี คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ซึ่ง Bass and Avolio (Bass, B.M. and Avolio, B.J. 1998 อ้างถึงใน กาญจนา ชุมศรี, 2553, หน้า 97 – 100 กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากข้อมูลข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะในประเด็นผู้บริหารมีเป้าหมายที่ท้าทายสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารบางท่านยังไม่เห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยอาจจะมุ่งเน้นเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง จึงส่งผลให้เป้าหมายขาดความท้าทาย ไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานให้มุ่งมั่นทำตามเป้าหมายนั้น ๆ ได้ จึงลดความท้าทายขอเป้าหมายลง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ง่าย ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษาศักยภาพของครูผู้ร่วมงาน สร้างความตระหนักในความสำคัญ of เป้าหมาย และกระตุ้นให้ครูร่วมกันตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ และฝึกทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ของที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้ นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารในโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารในโรงเรียน โดยอาจมีการสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียน และจัดโครงการหรือฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดความตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ of ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รวมทั้งควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ของการเป็นผู้นำ

ในระดับต่าง ๆ เช่น หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ เพื่อจะได้มีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจก่อนที่จะได้รับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป

1.2 การทำงานเป็นที่มของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะครูมีแนวทางการทำงานร่วมกัน ด้วยวิธีการที่หลากหลายและครูได้ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือคิดวิธีการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์และหากทำสำเร็จอาจจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดรวบยอดกันทั้งในหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารควรทำการเสริมแรงให้กับครู เช่น การชื่นชมหรือให้รางวัล ให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับการทำงานเป็นที่มของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นที่มในระดับสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาความเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงานของตนเองในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางด้านอารมณ์ พยายามควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์วิกฤต คือไม่แสดงความไม่พอใจในการทำงานของครู เพราะจะทำให้ครูเสียกำลังใจ พยายามทำตนเองให้เพื่อนร่วมงานไว้วางใจว่าจะใช้อำนาจไปในทางที่ชอบเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองโดยการไม่เป็นผู้หยุดที่จะเรียนรู้พยายามที่จะเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา และพยายามยึดมั่นในอุดมการณ์และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

1.4 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นที่มของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดอ่างทอง พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลเชิงบวกกับการทำงานเป็นที่มของครู ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่เสมอเพื่อโรงเรียนของตนจะมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผ่านการทำงานเป็นที่มของครูในโรงเรียนเพราะถ้าครูมีการทำงานเป็นที่มแล้ว จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้พัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียนให้สามารถเติบโตไปเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เป็นพลเมืองและพลโลกที่มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ ประกอบไปด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ควรมีการนำปัจจัยเหล่านี้ไปศึกษาในเชิงลึกในโรงเรียนในสังกัดและจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบอื่น ๆ เช่น วิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อยืนยันผล หรืออิทธิพลต่อการทำงานเป็นที่มของครูในโรงเรียนที่ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ชุมศรี. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2560). *ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อคนทั้งมวล*. สุราษฎร์ธานี: วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พิมพ์รักษ์ สามคุ้มพิมพ์. (2556). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวชัย ศรีบุญเรือง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 33*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สมฤทัย หาพิพัฒน์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภณ ภูเกล้าวัน. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2550, จาก <http://gotoknow.org/blog/sopone1/108887>., 10 กันยายน 2550.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1998). อ้างถึงใน กาญจนา ชุมศรี. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Romig (1996) อ้างถึงใน ดวงเดือน กลีบมาลัย. 2556. *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.