

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีม

ของครูในสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
TEAMWORK OF TEACHERS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN
ADMINISTRATION EASTERN BANGKOK GROUP

จตุพร กุลบุตร^๑ และ กัลยมน อินทุสุตา^๒

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Jatupondkullabut^๑ and KanyamonIndusuta^๒

Department of Education Administration, Faculty of Education,
Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author : ๖๕๑๔๔๗๐๐๗๗@ru.ac.th โทร.....

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มกรุงเทพตะวันออกสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๕๗ คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของโคเฮน Cohen และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ๕ ค่า จำนวน ๙๒ ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

๒. การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านที่ความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวกที่นัยสำคัญทางสถิติ .๐๑ เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลกับการร่วมมือ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร,การทำงานเป็นทีมของครู, โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

Transformational leadership of educational institution administrators and teamwork of teachers in Educational institutions in the Eastern Bangkok Group Under Bangkok Classified by level of education, academic status, and work experience. The sample group used in this research is Civil servant teachers in schools under Bangkok, totaling 357 people, by group designation An example from opening the Cohen's Sampling Comparison Table and doing random sampling. Multi-stage Random Sampling, a tool used in research It is a questionnaire with a scale of approximately 5 values, totaling 92 questions. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation. and the Pearson correlation value. The research results found that: 1. Transformational leadership of school administrators in group educational institutions Eastern Bangkok Under Bangkok Overall and each aspect is at a high level. 2. Teamwork of teachers in educational institutions in the Eastern Bangkok Group. Under Bangkok Overall and each aspect is at a high level.

1. Transformational leadership of school administrators in group educational institutions Eastern Bangkok Under Bangkok Overall and each aspect is at a high level.

2. Teamwork of teachers in educational institutions in the Eastern Bangkok Group. Under Bangkok Overall and each aspect is at a high level.

3. The relationship between transformational leadership of school administrators and Overall, the relationship level is very high and there is Teamwork of teachers Statistically significant positive relationship .

Keywords: Transformational leadership of school administrators, teamwork of teachers, schools under Bangkok Metropolitan Administration .

๑. บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

โลกในศตวรรษที่ ๒๑ มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมากซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความ

เปลี่ยนแปลงด้วย สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนานตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสนใจต่อศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สมหมาย อ่าตอน กลอย, ๒๕๖๑)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ได้ชื่อว่าเป็นการสั่งสอนไม่ใช้การกำหนดตาม“ความคิดเห็น”ของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากเป็นความพร้อมในการที่จะยึดมั่นให้เป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมต่างหาก สังคมโลกยุคใหม่เป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของข้อมูลข่าวสารเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคน องค์กรมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์ , ๒๕๖๒, สื่อออนไลน์)

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เพาพาน, ๒๕๖๐)

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร การบริหารความร่วมมือร่วมใจของทีมงานทุกคนให้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลยุทธ์สำคัญที่สนับสนุนและส่งเสริมให้การพัฒนาศูนย์พลังในการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพอันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาการศึกษายุคใหม่ ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญ เร่งด่วนที่สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จะดำเนินการให้เกิดขึ้นโดยเร็ว เพราะจากการบริหารงานที่ผ่านมาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษายังขาดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๔,๒๔๑ คนจากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด ๑๓๑ โรงเรียน

๑.๓.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา ๒๕๖๖ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Cohen, et al (๒๐๑๘, p. ๒๐๖) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน๓๕๗ คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการสุ่มสำนักงานเขตจากกลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สำนักงานเขต รวม ๙ สำนักงานเขต

ขั้นตอนที่ ๒ สุ่มสถานศึกษาในแต่ละสำนักงานเขต โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

และขั้นตอนที่ ๓ สุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple RandomSampling)ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

๑.๔ สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูของโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

๑.๕ กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
๑. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
๒. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
๓. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
๔. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล



ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

การทำงานเป็นทีมของครู
๑. ด้านการติดต่อสื่อสาร
๒. ด้านการร่วมมือ
๓. ด้านการประสานงาน
๔. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
๕. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

๒. วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๒.๑.๑ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ ๑.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ๒. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ๓.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ๔. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

๒.๑.๒ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ๑.ด้านการติดต่อสื่อสาร ๒. ด้านการร่วมมือ ๓. ด้านการประสานงาน ๔. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ๕.ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒.๑.๓ ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าระหว่าง ๐.๖๗-๑.๐๐

๒.๑.๔ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการหาค่า (IOC) แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbachs' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๘

๒.๑.๕ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

๒.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๒.๑ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มอบให้กับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙ สำนักงานเขต เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๒.๒ ขอความอนุเคราะห์จากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด ๓๕๗ คน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

๒.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติดังนี้

ตอนที่ ๑ สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับอุดมการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ ๒ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกณฑ์ของการแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ ธาณินทร์ ศิลป์จารุ (๒๕๕๐, หน้า ๗๖-๗๗) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑-๕.๐๐ หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑-๔.๕๐ หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑-๓.๕๐ หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑-๒.๕๐ หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๓. สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	X	SD	ระดับ	อันดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	๔.๔๕	๐.๕๔	มาก	๒
การสร้างแรงบันดาลใจ	๔.๔๕	๐.๕๕	มาก	๓
การกระตุ้นปัญญา	๔.๔๖	๐.๕๕	มาก	๑
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	๔.๔๓	๐.๕๔	มาก	๔
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม	๔.๔๕	๐.๕๒	มาก	

ดังตารางที่ 1 พบว่า ด้านภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นปัญญา รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

การทำงานเป็นทีมของครู	X	SD	ระดับ	อันดับ
การติดต่อสื่อสาร	๔.๔๗	๐.๕๓	มาก	๓
การร่วมมือ	๔.๔๗	๐.๕๐	มาก	๒
การประสานงาน	๔.๔๙	๐.๕๓	มาก	๑
การมีความคิดสร้างสรรค์	๔.๔๖	๐.๕๒	มาก	๕
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๔.๔๗	๐.๕๓	มาก	๓
การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวม	๔.๔๗	๐.๕๐	มาก	

การทำงานเป็นทีมของครู ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา (Y)					
	Y ₁ ด้านการติดต่อสื่อสาร	Y ₂ ด้านการให้ความร่วมมือ	Y ₃ ด้านการประสานงาน	Y ₄ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	Y ₅ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	Y _{tot} การทำงานเป็นทีมของครูโดย ภาพรวม
X ₁ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.๘๗๒**	.๘๖๘**	.๘๑๒**	.๘๒๘**	.๘๐๒**	.๘๘๖**
X ₂ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.๘๘๗**	.๘๙๗**	.๘๒๘**	.๘๖๐**	.๘๒๑**	.๙๑๐**
X ₃ ด้านการกระตุ้นปัญญา	.๙๑๑**	.๘๘๙**	.๘๖๒**	.๘๔๓**	.๘๕๑**	.๙๒๑**
X ₄ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.๙๐๔**	.๙๑๒**	.๘๔๕**	.๘๘๕**	.๘๓๗**	.๙๒๘**
X _{tot} ภาวะผู้นำในภาพรวม	.๙๓๒**	.๙๓๐**	.๘๗๓**	.๘๙๐**	.๘๖๔**	.๙๕๑**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

๒. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูของครูในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ชัดเจนที่สุด รองลงมาคือด้านการร่วมมือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่สุด

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาวิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างการสร้างความแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารในสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้คณะครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆคนในสถานศึกษาร่วมกันทำงาน ได้ฝึกทักษะการเป็นผู้นำและปฏิบัติตามให้กับครูจนเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ และทำให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (๑๙๙๔ อ้างถึงใน ภูเมศร์ จรัสวุฒิ , ๒๕๖๑, หน้า ๑๘๙ -๑๙๑) มีความสอดคล้องครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทการบริหารงานในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน (๔) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ ชื่นอารมย์(๒๕๖๒) ศึกษาความสัมพันธ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ปรากฏในระดับมาก ๒. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ๓. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำนายได้ร้อยละ ๗๙.๘๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา เจตนจำนงค์ (๒๕๖๓) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๓ การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า ๑. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๓ ได้ร้อยละ ๖๓.๔๐

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพ ตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกระตุ้นปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

๑.๑ ด้านการกระตุ้นปัญญา ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเพราะผู้บริหารสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมให้เห็นในการจัดการ หรือกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ตาม ตระหนักถึงปัญหา การคิดวิเคราะห์ปัญหา มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ และแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผล

และข้อมูลหลักฐานให้กำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (๒๕๖๑ หน้า ๑๘๙-๑๙๑) กล่าวว่า การกระตุ้นปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นในการจัดการ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหา มองปัญหาให้เป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยวัดได้จากการกระตุ้นทางปัญญา คือ ๑) กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา ๒) หาแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๓) เปิดโอกาสให้ครูแก้ปัญหาด้วยกัน ๔) หาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (๒๕๖๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

๑.๒ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเพราะผู้บริหารสถานศึกษา แสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นแบบอย่างผู้นำให้กับครูจนเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ เมื่อได้ร่วมงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เน้นความสำคัญในเรื่องอุดมการณ์ความเชื่อค่านิยม มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เห็นคุณค่าในตนเอง มีศีลธรรม และจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเนาวรัตน์ จงรักษา (๒๕๕๖ หน้า ๒๗) กล่าวว่า ผู้นำประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม และประพฤติดให้เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามนำแนวทางปฏิบัติตนของผู้นำมาปฏิบัติ ผู้นำจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ๑) การแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง ๒) ทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับนับถือ ๓) กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๔) สอดคล้องกับงานวิจัยของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (๒๕๖๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง ๑ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (๒๕๖๑) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๑.๓ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมให้เห็นเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ผู้ตามให้สามารถจัดการกับปัญหารวมทั้งทำให้ผู้ตามเห็นความสำคัญ ของภารกิจที่ได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของพรทิพา อาจสามารถ (๒๕๖๓, หน้า ๑๔) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้ตาม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความรู้ความสามารถ และสร้างเจตคติที่ดี พร้อมทั้งตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ๑) สร้างความเชื่อมั่น ๒) กระตุ้นให้แสดงออก ๓) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ๔) เปิดโอกาสให้แสดงออก อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา เจตน์จันทร์ (๒๕๖๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๑.๔ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเพราะผู้บริหาร

สถานศึกษา แสดงพฤติกรรมให้เห็นโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในฐานะผู้นำและเอาใจใส่เป็นพิเศษ สามารถแนะนำ และให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนผู้ตามให้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีการกระจายอำนาจในการมอบหมายงานให้ผู้ตาม มีเทคนิคมอบหมายงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจ ในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของอุทุมพร สารสุข (๒๕๕๗, หน้า ๙) ที่กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ๑) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ๒) มอบหมายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ๓) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาด้าน ๔) วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (๒๕๖๑) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิญา เจตน์จำนงค์ (๒๕๖๓) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

๒. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา ที่ทุกคนมีการพูดคุยและชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงาน อย่างชัดเจนรับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งการพูดและการเขียน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล ต่างเป็นที่ยอมรับกันได้ ภายในองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของรอมมิก Ronig (๑๙๙๖, pp. ๑๒๔-๑๓๒ อ้างถึงใน พรทิพา อาจสามารถ ๒๕๖๓, หน้า ๑๕) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การซึ่งอยู่ในรูปแบบ ๕ C คือการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (๒๕๖๓) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ พบว่า ๑. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ๒. ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ๓. การทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๔. ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ๕. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๖. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประสาน ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

๒.๑ ด้านการประสานงาน ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของนวัธ อัครวนนท์

วิวัฒน์ (๒๕๖๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร จันทรสิงห์ (๒๕๖๑) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๒ ด้านการร่วมมือ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศของการทำงาน สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เทพธัญญ์ (๒๕๖๓) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับอุทุมพร จันทรสิงห์ (๒๕๖๑) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๓ ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนรับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวิศ อัครนวนทวิวัฒน์ (๒๕๕๙) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของตามพรธน์ บุตรประสะ (๒๕๖๑) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๔ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบกระตุ้นให้มีการนำความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีศักดิ์ อะโน (๒๕๖๑) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๕ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา กลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชา เมืองโต (๒๕๖๒) ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พยายากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

๓. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษากลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ยังพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก มีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารในสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงตามกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาร่วมกัน การทำงานร่วมกัน การสร้างเป้าหมายอย่างมีอุดมการณ์ร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ ชื่นอารมย์ (๒๕๖๒) ศึกษาความสัมพันธ์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า ๑. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผอ.โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ปรากฏในระดับมาก ๒. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ๓. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการสถานศึกษา ทำนายได้ร้อยละ ๗๙.๘๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑.๑ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน

๑.๒ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาระดับต้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

๑.๓ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม

๑.๔ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

๒. จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมครูดังนี้

๒.๑ ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน

๒.๒ ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม

๒.๓ ด้านการประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง

๒.๔ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง

๓. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด โรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

๒. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร

สรุป

องค์ความรู้ใหม่และผลที่เกิดต่อสังคม ชุมชน ท้องถิ่น

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นต่อสังคมคือผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ในทุกยุคทุกสมัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.กัลยมน อินทุสุต ที่ปรึกษาการศึกษานี้ที่ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้การศึกษานี้ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณมารดา ครูอาจารย์ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา คุณงามความดีและประโยชน์ทั้งปวงที่เกิดจากการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา และครูอาจารย์ ซึ่งเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจและการสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

- ใหม่ ใน ศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.
- ณัฐชา เมืองโต. (2562). การทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่
พยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ใน กรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทิลารัตน์ หนูปก. (2557). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน มัธยมศึกษาใน
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2560). โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ.สืบค้น เมื่อ
16 สิงหาคม 2564, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896.
- ธณัญญา ประจใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน เป็น
ทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
ตราด.วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พนารัตน์ ชื่นอารมณ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อ
การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พรทิพย์ ชาสวน. (2557). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน ประถมศึกษา
อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด.งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- สมหมาย อำดองกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1-8.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้น
พื้นฐานบนพื้นที่สูง.
- วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2564. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม
2564, จาก <http://www.cr3.go.th/actionplan/>.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
สกลนคร.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี, ปทุมธานี.

Andrian, R., David, G., Frederic, V. and Simon, A. B. (2014). From Leadership to Citizenship
Behavior in Public Organizations: When Values Matter. Review of Public Personnel
Administration, 34(2), 128-152.

Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership Development. Palo Alto,
California: Consulting Psychologists.

Conley, S., Fauske J. and Pounder D. G. (2004). Teacher work group effectiveness.
Educational Administration Quarterly, 40(5), 663-703.

Emmerik, H. V. and Brennikmeijer, V. (2009). Deep – Level similarity and group social
capital : associations with team functioning. Small Group Research, 40(6), 650-669.

Hinkle, D. E. (1998). Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston: Houghton