ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINITRATORS AFFECTING TEAM WORKING OF TEACHERS UNDER NAKHON SI THAMMARATPRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

[1]กิ่งกนก สุตะระ, [2]จุติพร อัศวโสวรรณ และ [3]นพรัตน์ ชัยเรือง

[1]Kingkanok Sutara, [2]Jutiporn Assawasowan and [3]Nopparat Chairueng

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

[1]6455701011@nstru.ac.th, [2]assawasowan@hotmail.com,

[3]nopparat_cha@nstru.ac.th

Received : December 15, 2023; **Revised** : March 20, 2024; **Accepted** :April 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้าน

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[2]รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[3]รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

การสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเชิงบวก ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจน มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล ตั้งเป้าหมายร่วมกัน โดยมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้ให้แก่ครูและบุคลากร ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ทำงานร่วมกันเป็นทีม เข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research are 1) study the transformational leadership of school administrators 2) study team working of teachers 3) study transformational leadership of school administrators that affects team working of teachers and 4) Study the development guidelines for the transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 .The results of the research found that: 1 . The transformational leadership of school administrators under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 is at a high level overall, ranked as follows: ideological influence, inspiration, intellectual stimulation, and individual consideration. 2. Team working of teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 is at a high level overall,

ranked as follows: trust, participation, common goals, and open communication. 3. The transformational leadership of school administrators that affects team working of teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 is at a high level overall, with a positive relationship in the same direction, with a statistical significance level of .01. It can jointly predict the effects on teamwork of teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 in 4 aspects: 1) ideological influence, 2) inspiration, 3) intellectual stimulation, and 4) individual consideration. 4. Guidelines for developing leadership changes in school administrators that affect team working of teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 found that school administrators should be good role models, plan work systematically and clearly, have leadership, have a broad vision, set common goals, have network partners to participate in the development of the school, build morale and encouragement for teachers and personnel, drive the school to be a happy organization, give opportunities for teachers and personnel to develop themselves, develop their professions, work together as a team, understand the nature of each person, in order to develop the organization to be of higher quality.

Keywords : Transformational leadership**,** Team working, Teamwork

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1) ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินรา, 2560, 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดกิจกรรมต่างๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560, 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูผู้สอนก็เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี เช่นเดียวกับ ชนัษฎาภรณ์ ใจแน่น (2560, 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์การต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดกรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อผลประโยชน์ของตนเท่านั้น ซึ่งการทำงนเป็นทีมนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจของทีมงานทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุดร่วมกันประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำงาน

เป็นทีมการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อม ในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีชอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (นพวรรณ คงพริ้ว, 2563, 12)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 132 โรงเรียน จำนวน 1,515 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) ได้จำนวน 307 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) จากจำนวนประประชากร 1,515 คน และผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้มาโดยโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 7 คน ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท, วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment coefficient of Correlation) วิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการสรุปประเด็น (Conclusion Theme) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และบันทึกสรุปผลการสัมภาษณ์จาก7 คน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.33	0.47	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.28	0.45	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.27	0.44	มาก
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.29	0.46	มาก
โดยรวม	**4.29**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.29, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ =4.33, S.D. = .47) รองลงมา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x}$ =4.29, S.D. = .46) การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}$ =4.28, S.D. = .45) และการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.27, S.D. = .44) ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลของการการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.30	0.46	มาก
2. การมีส่วนร่วม	4.34	0.49	มาก
3. ความไว้วางใจ	4.35	0.48	มาก
4. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.30	0.46	มาก
โดยรวม	**4.33**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.33, S.D. = .47) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความไว้วางใจ ($\bar{x}$ =4.35, S.D. = .48) รองลงมา การมีส่วนร่วม ($\bar{x}$ =4.34, S.D. = .49) การมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{x}$ =4.30, S.D. = .46) และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = .46) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมของครู				
	การมีเป้าหมายเดียวกัน (Y_1)	การมีส่วนร่วม (Y_2)	ความไว้วางใจ (Y_3)	การสื่อสารอย่างเปิดเผย(Y_4)	รวม (Y_{tot})
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.623**	.769**	.732**	.657**	.753**
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.620**	.749**	.627**	.620**	.679**
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.528**	.763**	.639**	.632**	.722**
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)	.582**	.693	.524**	.563**	.643**
เฉลี่ยรวม	**.621****	**.753****	**.674****	**.638****	**.763****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางถึงระดับสูง มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน (r_{xy}= .763) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทุกด้านกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_1) โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .753 รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .722 รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .679 และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .643

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	sig
1	.860	.739	.737	. 207243	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r = .860**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ .739 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแก้แล้ว เท่ากับ .737 และมีค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ . 207243

ตารางที่ 5 ความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
Regression	5	56.243	13.562	145.312	.000
Residual	325	24.102	0.121		
Total	330	43.473			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการได้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	$S.E._b$	t	Sig.
ค่าคงที่	.370		.200	2.875	.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.423	.266	.049	4.953	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.165	.166	.034	4.291	.000
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.218	.236	.052	3.984	.000
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)	.090	.114	.035	2.583	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = .860 R^2 = .739 Adjusted R^2 = .737 S.E. = .207243

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($X_{1)}$ การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ($Y_{tot)}$ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .739 ซึ่งแสดงว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถร่วมทำนายการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 73.90 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{t_o t} = .370 + .423(X_1) + .218(X_3) + .165(X_2) + .090(X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{t_o t} = .266(X_1) + .236(X_3) + .166(X_2) + .114(X_4)$$

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้

4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สรุปดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และทุกคนทุกฝ่าย มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน โดยมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ โดยการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา

4.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สรุปดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลกร ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมกันพัฒนา ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนพัฒนาตนเอง ทำงานร่วมกันเป็นทีม ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน รวมใจเป็นหนึ่งเดียว

4.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สรุปดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นพลังสำคัญที่จะคอยกระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ สู่การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

4.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สรุปดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในธรรมชาติของแต่ละบุคคลว่าคนทุกคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความคิด ความรู้ความสามารถ ลักษณะนิสัย ทัศนคติ อารมณ์ การเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน และสภาพแวดล้อมการเป็นอยู่ เพราะฉะนั้นต้องเล็งเห็นความถึงความแต่งต่างของทุกๆ คน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำสโลแกน “ดูคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น” มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพและประสบความสำเร็จ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบแบบแผน ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คอยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคคลกรได้มีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจคำนึงถึงความสนใจ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียม ดังที่จริญญา เกษมศรี (2560, 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560, 170 - 190) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความไว้วางใจ รองลงมา การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมทุกครั้งมีการร่วมกันปรึกษาหารทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายโรงเรียนและส่งเสริมครูให้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง ชุมชน ได้อย่างเหมาะสม โดยการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนไปในทิศทางเดียวกันมีบรรยากาศการทำงานที่พึ่งพา

อาศัยกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ พัสวีพิชญ์ ศิลาสุวรรรณ (2562) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางสร้างแรงจูงใจต่อครูในการทำงานร่วมกัน ครูได้พัฒนาผลงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และสนับสนุนพัฒนาครูเข้าศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำงานแต่ละฝ่ายอย่างเต็มที่ ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสื่อสารสร้างบันดาลใจ และทักษะการแก้ไขปัญหาแล้วสามารถน้ำความคิดเห็นของครูมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศษรา อุ่มสิม (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17 พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก มี 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของครู จะต้องอาศัยปัจจัย ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับ

การทำงานร่วมกันเป็นทีม 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ด้านความไว้วางใจ ในการขับเคลื่อนการทำงานให้ สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ครูมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และและเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และทุกคนทุกฝ่าย มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน โดยมีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ โดยการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูและบุคลกร ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมกันพัฒนา ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนพัฒนาตนเอง ทำงานร่วมกันเป็นทีม ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน รวมใจเป็นหนึ่งเดียว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เชื่อมั่นในตัวครูและบุคลากร สอดคล้องกับ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับ ทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคดีที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้กำลังใจ ยกย่องความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ให้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เบอร์นาด เอ็ม แบสและโรนัลด์ ริจิโอ (Bass & Riggio, 2006,

21-25) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคดีที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จึงจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประ โยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์ภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของเป้าหมายของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นพลังสำคัญที่จะคอยกระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ สู่การพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ผลสำเร็จผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เปิดให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจโดยคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลคอยกำลังใจให้กันและกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

นพวรรณ คงพริ้ว. (2563). *การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิชชาภา เกาะเต้น. (2563). *ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้านครธน จำกัด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.*พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Fullan, M. (2006). *Turnaround Leadership.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Gold, S. E.(2000). *Community Organizing at a Neighborhood High School: Promises And Dilemmas in Building Parent-Educator Partnership and Collaborations.* Proquest. [n.p.].

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skill (8 th ed.).* Boston: Allyn and Bacon.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sampling Size for Research. Activities," *Educational and Psychological Measurement.* 30 (3) : 607 - 610.

Kotter, John. P., & Cohen, Dan. S. (2002). *The Heart of change.* Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Schieltz, M. (2013). *Four elements of a team leader.* Retrieved December 24,2013 From http://smallbusiness.chron.com/four-elements-tranformational-leadership-10115.html.). Joining Together: Group Theory