

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

**The Relationship between Transformational Leadership of School
Administrators and Teachers' Teamwork under the Office of the
Private Education Commission, Chatuchak District, Bangkok**

เพ็ญรุ่ง เจริญข้า¹, ทรงยศ แก้วมงคล²

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ จากนั้นทำการเทียบสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.395) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.507) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.429) การกระตุ้นทางปัญญามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.439) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.468) ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความร่วมมือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.595) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.454) ด้านการประสานงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.428) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.519) ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .806$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำหลัก: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีมของครู

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of transformational leadership among school administrators, 2) investigate the level of teachers' teamwork, and 3) explore the relationship between transformational leadership and teachers' teamwork under the Office of the Private Education Commission in Chatuchak District, Bangkok. The sample consisted of 239 teachers, with the sample size determined using Yamane's formula. Stratified random sampling was employed based on school size, followed by proportional allocation and simple random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .80 to 1.00 and a reliability coefficient of .929, indicating high internal consistency. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings indicated that: 1) the overall level of transformational leadership among school administrators was high ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.395). Among its dimensions, individualized consideration yielded the highest mean score ($\bar{X} = 4.43$, SD = 0.507), followed by inspirational motivation ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.429) and intellectual stimulation ($\bar{X} = 4.40$, SD = 0.439), whereas idealized influence demonstrated the lowest mean score ($\bar{X} = 4.38$, SD = 0.468), although it remained at a high level; 2) teachers' teamwork

was found to be at a high level overall ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.349$). Collaboration showed the highest mean score ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.595$), followed by communication ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.454$) and coordination ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.428$), while continuous improvement had the lowest mean score ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.519$), though still within the high range; and 3) a strong positive correlation was found between transformational leadership and teachers' teamwork ($r = .806$), which was statistically significant at the .01 level. These findings suggest that higher levels of transformational leadership are associated with more effective teamwork among teachers. significance at the .01 level, indicating that higher levels of transformational leadership are associated with higher levels of teamwork among teachers.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers' Teamwork

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในหลายมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้โครงสร้างทางสังคม และรูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การศึกษาจึงนับเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมในการดำรงชีวิต ตลอดจนสามารถแข่งขันและร่วมมือกับสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม (อภิศาล พิมเขตร, 2568)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการภาวะผู้นำที่ผู้บริหารการศึกษาใช้ในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจภายใน และปรับเปลี่ยนเจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ผู้นำลักษณะนี้มีได้มุ่งเพียงการบริหารงานให้บรรลุผลตามหน้าที่ หากแต่ให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพ ความผูกพัน และความตระหนักในคุณค่าของงานวิชาชีพครูในบริบททางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (ภานุวัฒน์ พัฒนา, 2565)

การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายไม่สามารถอาศัยการทำงานของบุคคลเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกในทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เกิดความร่วมมือร่วมใจ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ภานุวัฒน์ พัฒนา, 2565) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยยึดสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมของครูจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในภาพรวม การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การประสานความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์, 2568)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งให้สถานศึกษาเอกชนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จากรายงานประจำปี พ.ศ. 2567 พบว่า แนวโน้มการลดลงของประชากรวัยเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาของภาคเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ โดยจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลให้โรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ประสบปัญหาด้านความคุ้มค่าในการดำเนินงานและมีความเสี่ยงต่อการยุติการดำเนินกิจการ นอกจากนี้ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศและระดับหนี้ครัวเรือนที่ยังคงอยู่ในระดับสูง ยังส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกใช้บริการทางการศึกษาจากสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในกลุ่มตลาดการศึกษาเอกชนระดับกลางและระดับล่าง ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาจำนวนนักเรียนและความสามารถในการแข่งขันทางการศึกษา ขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาโดยรวมของประเทศยังมีลักษณะที่ไม่เอื้อต่อการแข่งขันในตลาดบริการทางการศึกษาอย่างเต็มที่ เนื่องจากแนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาการศึกษาหลายฉบับ ยังคงให้ความสำคัญกับบทบาทของรัฐในฐานะผู้จัดการศึกษาเป็นหลัก ส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาของรัฐมากกว่าการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง แม้ว่าจะมีการกล่าวถึงการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในการจัด

การศึกษาอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษาของรัฐ เป็นสำคัญ ส่งผลให้ทรัพยากรจากภาคเอกชนจำนวนมากถูกใช้เพื่อสนับสนุนสถานศึกษาของรัฐมากกว่า การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนเอกชนโดยตรง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนเอกชนต้องเผชิญข้อจำกัดในการแข่งขันด้านการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันของโรงเรียนเอกชนลดลง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงต้นทุนในการจัดการศึกษาที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน โรงเรียนเอกชนยังมีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างจากโรงเรียนของรัฐในหลายประการ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นอิสระมากกว่า การดำเนินงานภายใต้ระบบการแข่งขันทางการศึกษา รวมถึงความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้สนับสนุนสถานศึกษา ซึ่งล้วนส่งผลต่อแนวทางการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนเอกชนยังต้องเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่แตกต่างจากโรงเรียนของรัฐ โดยเฉพาะในด้านงบประมาณและบุคลากร เนื่องจากต้องพึ่งพารายได้จากค่าเล่าเรียนและการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาเป็นหลัก (สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

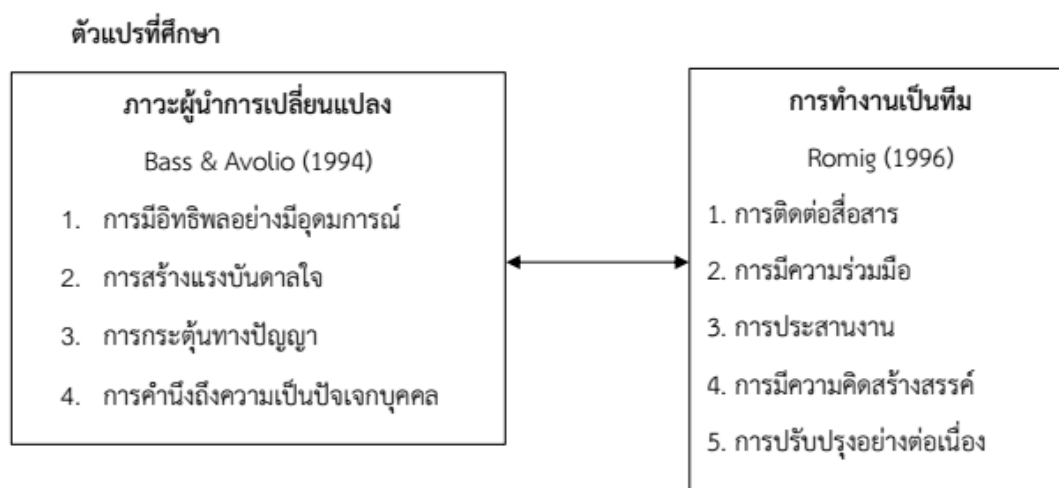
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) และแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ Romig (1996) รวมถึงเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 18 โรงเรียน ครูจำนวน 594 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 239 คน โดยกำหนดจากการใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษา เป็นชั้นภูมิ แล้วเทียบส่วนและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราการวัดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1976)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราการวัดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1976)

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
3. สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.00 จากนั้นตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือและจัดทำเป็นฉบับทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) โดยค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.929

7. พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายชื่อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ผ่านคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา ถึงสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพบว่า มีความสมบูรณ์ จำนวน 239 คน จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1)	4.38	0.468	มาก	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ(x2)	4.41	0.429	มาก	2
3. การกระตุ้นทางปัญญา(x3)	4.40	0.439	มาก	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x4)	4.43	0.507	มาก	1
รวม	4.41	0.395	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.395) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.507) รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (x2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.429) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.468) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การติดต่อสื่อสาร (y1)	4.45	0.454	มาก	2
2. การมีความร่วมมือ (y2)	4.46	0.595	มาก	1
3. การประสานงาน (y3)	4.26	0.428	มาก	3
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (y4)	4.24	0.507	มาก	4
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง(y5)	4.23	0.519	มาก	5
รวม	4.33	0.349	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความร่วมมือ (y2) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.595) รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร (y1) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.454) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (y5) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.519) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

	X1	X2	X3	X4	Xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	yt
X1	1.000										
X2	.745**	1.000									
X3	.713**	.747**	1.000								
X4	.498**	.521**	.697**	1.000							
xt	.856**	.867**	.915**	.803**	1.000						
Y1	.806**	.692**	.645**	.595**	.796**	1.000					
Y2	.641**	.837**	.599**	.471**	.734**	.663**	1.000				
Y3	.375**	.497**	.612**	.493**	.574**	.373**	.441**	1.000			
Y4	.222**	.331**	.340**	.481**	.404**	.218**	.231**	.657**	1.000		
Y5	.279**	.380**	.454**	.534**	.483**	.334**	.311**	.496**	.539**	1.000	
Yt	.621**	.736**	.712**	.700**	.806**	.692**	.709**	.799**	.730**	.746**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .806$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .621$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .736$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (x3) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .712$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x4) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับสูง ($r = .700$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร (y1) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .796$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ด้านการมีความร่วมมือ (y2) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ($r = .734$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ด้านการประสานงาน (y3) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .574$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (y4) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ($r = .404$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (y5) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .483$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดอย่าง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ยังมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาภาวะผู้นำ นอกจากนี้สถานศึกษาเอกชนยังต้องแข่งขันด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานดังกล่าวส่งผลให้ครูรับรู้ว่าผู้บริหารมี

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบนจุมิตร จันทร์แสงสี; และสุเทพ ตระหง่าน (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ พิมเขต (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอยเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล เกิดลาภ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอยเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอยเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขต จตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันของครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของสถานศึกษา ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมกันวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา อีกทั้งครูส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารและประสานงานกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองและของทีม สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเบนจุมิตร จันทร์แสงสี; และสุเทพ ตระหง่าน (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอยเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศัล พิมเขตร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความร่วมมือในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารยังให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคลของผู้ตาม ส่งผลให้ครูเกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิศัล พิมเขตร (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก แต่จัดอยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงบทบาทความ

เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และความน่าเชื่อถือในระดับที่ค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม บทบาทดังกล่าวอาจยังไม่เด่นชัดเท่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากบริบทการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงปฏิบัติและการขับเคลื่อนงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก ส่งผลให้ครูรับรู้บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงอุดมการณ์ และการปลูกฝังค่านิยมร่วมในระดับรองลงมา ผลการวิจัยดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยควรเสริมสร้างการสื่อสารวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และคุณค่าร่วมอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความศรัทธาและความยึดมั่นของครูต่อผู้นำและองค์กรในระยะยาว

2. การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่จัดอยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนางานและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในระดับที่ค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องอาจยังไม่โดดเด่นเท่าด้านอื่นของการทำงานเป็นทีม เช่น การมีความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงานหรือการมีความคิดสร้างสรรค์ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานของครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และนโยบายที่กำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอย่างเป็นระบบยังมีข้อจำกัด ผลการวิจัยดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยควรสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมและคุณภาพการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- เบญจวรรณ จันทร์แสงสี; และสุเทพ ตระหง่าน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัฒนมณี*. กรกฎาคม-สิงหาคม 2567. 7(4): 356-373
- ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. *วารสารการประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13* (2564). 1(1):1676-1690.
- ภานุวัฒน์ พัฒนา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยพะเยา
- มงคล เกิดลาภ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิศาล พิมเขตร. (2568). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2568). *แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สืบค้นจาก <http://www.poec.go.th/>
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improvement organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Cronbach, L. G. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.