

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
ทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ทิฆัมพร เผือกแสงทิพย์^{1*} และในตะวัน กำหอม²

^{1*} นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข 99/79 Boromarajonani Road, กรุงเทพฯ 10170

² อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข 99/79 Boromarajonani Road, กรุงเทพฯ 10170

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
TEAMWORK AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL. UNDER BANGKOK

Thikamporn Phueaksaengthip^{1*} and Naitawan Kumhom²

^{1*} Student, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

² Lecture, Thongsuk College, 99/79 Boromarajonani Road, Bangkok 10170, Thailand

*Corresponding author e-mail: thikamporn_p@gmail.com

วันที่รับบทความ 2 ธันวาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ 17 ธันวาคม 2568 วันที่ตอบรับบทความ 19 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 86.60 ($R^2=0.866$) และผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The purpose of this research is to 1) Study the level of transformational leadership 2) Study the level of teamwork and 3) Study the relationship between transformational leadership and teamwork among educational personnel. Under Bangkok.

The sample group used in this research was 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were: Frequency breakdown Finding percentages, averages, standard deviations and analysis of the Pearson correlation coefficient.

The results of the study found that 1) Overall transformational leadership is at a high level. When considering each aspect, it was found that number 1 was the aspect of stimulating the use of intelligence, followed by the aspect of inspiration. And the last ranking is in terms of having influence with ideology or building prestige 2) Overall teamwork at a high level When considering each item, it was found that number 1 was communication, followed by continuous improvement. And the last ranking is coordination. 3) Relationship of transformational leadership and teamwork It was found that there was a relationship in the same direction with statistical significance at the 0.000 level and could explain the variation in transformational leadership and teamwork. Statistically significant at the 0.01 level was 86.60 percent ($R^2=0.866$). And the results of the test of the hypothesis of transformational leadership and teamwork were found to be statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Transformational leadership, Teamwork, Educational personnel

บทนำ

เครื่องมือที่จะพัฒนาศักยภาพคนไทยให้เป็นไปตามความคาดหวังนี้ได้คงมีเพียงการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ระบบการศึกษาไทยยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพเหล่านี้ การศึกษามีได้สอนให้ประชาชนจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้โดยด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา ให้เป็นการศึกษาที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐาน สามารถผลิตคนที่มีคุณภาพ และเป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ กระบวนการปฏิรูปการศึกษาไทยจึงเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่มีการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังระบุให้มีการจัดทำกฎหมายการศึกษาแห่งชาติอันเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศผลจากนัยมาตรา 81 ส่งผลให้ประเทศไทย มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกิดขึ้นนับเป็นการศึกษาครั้งสำคัญครั้งหนึ่งของไทยเป็นภารกิจสำคัญและยิ่งใหญ่ที่ทุกคนทุกหน่วยงานองค์กร จะต้องร่วมคิดร่วมทำ และช่วยตัดสินใจ การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมทั้งในเชิง

ความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือและภาวะการณืเป็นผู้นำในการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2552) สถานศึกษาจึงเป็นองค์การหลักที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด บริหารจัดการให้การบริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค สถานศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ งานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดและเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาทั้งในด้านการเรียนการสอน การร่วมมือกับสมาคมวิชาชีพ มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่และนวัตกรรมทางการศึกษา และทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษานักวิชาการหลายท่านมีความเป็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรปรวนไปตามผู้นำเสนอ ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์การเพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุ ประสานเข้าด้วยกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปได้ ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำ ที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็น กระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะที่มี วิสัยทัศน์(Vision)มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นผู้ตามให้ มีความเป็นผู้นำด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจรวมทั้งตัว แปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (กฤติยาภรณ์ นาชัย, 2560)

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งความเป็นมืออาชีพของ ผู้บริหารองค์กรจึง มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้มีความเป็น มืออาชีพ ในขณะที่ผู้บริหาร เองก็ต้องเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาตนเองให้มีความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อที่จะได้เพิ่ม ศักยภาพและประสิทธิภาพให้แก่ตนเองสูงสุดซึ่งจะส่งผลดีไปถึง องค์กรเพราะจะทำให้เป็นการเตรียมความ พร้อมให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันยิ่งขึ้นเป็นการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรในระยะยาว จะได้มีความสามารถในการนำพา องค์กรให้ฟันฝ่าการแข่งขันอย่างรุนแรงตามกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ ดำเนินอยู่ในปัจจุบันและ ในอนาคต และอาจกล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือ ภาครัฐเอกชน ผู้บริหารเป็นหัวใจของการบริหารเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงาน

ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและการบริหารงาน ก็ไม่พบอุปสรรค (อรุณ รักธรรม, 2560) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหาร ในยุคโลกาภิวัตน์และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารตระหนัก ดีว่าความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพังแต่เกิดจาก ความร่วมมือการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงาน ร่วมกันซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกันความร่วมมือร่วมใจการประสาน พลังความคิด กำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปในแนวเดียวกันร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถนำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2561)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาและกับการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่เป็นแบบอย่างเป็นผู้นำและสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความรู้สึกละเอียดดีที่ต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน และยอมอุทิศตนเพื่องาน และสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในสภาวะการณเปลี่ยนแปลงงานในองค์การเพื่อสร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็งให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารุโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607–610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ตัวแปร ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครผู้วิจัยมุ่งศึกษา ตัวแปร ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 20 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 5 ด้านประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 25 ข้อ โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน เป็นทีม

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้ว เข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงใน เนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและ ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลง ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการ ศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .877

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบ แบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น

รายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในคะแนน กำหนด, 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในคะแนน กำหนด, 2559)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรอยู่ในมาตราวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตราวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์

ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับความสำคัญใหม่ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.909 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 86.60 ($R^2=0.866$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

$$\text{Decision} = 1.554 + 0.097X_1 + 0.052X_2 + 0.091X_3 + 0.102X_4$$

$$(5.224) (2.749) (6.564) (7.092)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลทางบวกต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนิ ไชยจิตร์ (2564: 771) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอน้ำยี่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

โดยด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร นนธิสอน, (2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์, (2559) ด้านการเป็นผู้มีบารมีพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและสมรรถภาพอย่างสูงในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และผู้บริหารปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับค่านิยมที่แสดงไว้ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตานันท์ เกียรติอมรเวช, (2564) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ตามลำดับ

2. 2. ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนี ไชยจิตร, (2564) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านที่มี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูต่ำที่สุด คือ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของของนววิธ อัครนนท์วิวัฒน์, (2559) ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขต บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ผู้บริหาร อธิบายให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการทำงานได้ชัดเจนและ ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในทีมงาน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตานันท์

เกียรติอมรเวช, (2564) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และอันดับสุดท้ายคือด้านการประสานงานตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 โดยมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนิ ไชยจิตร, (2564) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ของผู้ตอบ แบบสอบถามมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตฉานนท์ เกียรติอมรเวช, (2564) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านประกอบด้วยด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน เท่ากับด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมและจัดให้ มีการฝึกอบรม แนะนำช่วยเหลือการทำงานของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับทุกคนในองค์กรรวมทั้งประเมินตนเอง

1.2 ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันอยู่ ซึ่งมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและผลสัมฤทธิ์ของทีมที่ชัดเจน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานราชการ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

กฤติยาภรณ์ นาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนพนสนนิคม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2561). การพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืน = Sustainable business development. สำนัก วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ:หนังสือทั่วไปภาษาไทย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนักคณบุรี.

ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชธานี.

นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิภาพร นนธิสอน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุตฉานันท์ เกียรติอมรเวช. (2564). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านหนองตาแพ่ง อำเภอดำเมฆา จังหวัดกาญจนบุรี*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

สุรัฐ ศิลปะอนันต์. (2543). *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำครุสภา. สมยศ นาวิการ.

อรุณ รักธรรม และปีเตอร์ รักธรรม. (2560). *พฤติกรรมการบริหารองค์การ Administrative Behavior*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.