

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยขอเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งหมด จำนวน 1,027 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2556)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2556 จำนวน 280 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 280 คน
2. สุ่มอย่างง่ายตามขนาดของสถานศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 20 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 88 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 172 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1993 : 247)

ตอนที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn, 1993 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด และผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนในครั้งแรก จำนวน 200 ฉบับ หรือเท่ากับ

ร้อยละ 71.43 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจนกระทั่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 280 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ผลต่อไป นำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
5. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปรากฏผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึง การเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการประสานงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ แต่ละด้านพบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0.09 - 0.63

อภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549 : 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชา โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ เช่นเดียวกับ เบส และอวลีโอ (Bass and Avolio, 1994 :14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ตระหนักในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภกิจ สานุสัจย์ (2546 : 90) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ จิตพิงศ์ คล้ายไธทอง (2547 : 68) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกับ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548 : 82 - 91) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : 73) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รุ่งฤดี อัปมาตย์ (2551 : 117 - 118) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี หนองคายและหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เช่นเดียวกับ นันธิดา บัวสาย (2552 : 89) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจันธิดา ผ่านผ่อง (2553 : 76) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับฉันทลาวัลย์ สารสุข (2553 : 68 - 72) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชนิดทองอาจ (2553 : 114 - 115) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับพิมพ์พัทธา เมืองอินทร์ (2555 : 79) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : 74) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับชนิด ทองอาจ (2553 : 115 - 116) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาความเป็นผู้นำไปตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา มีงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ การกำหนดวิสัยทัศน์และพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บริบทและความพร้อมของสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัดในเรื่องปัจจัยด้านงบประมาณ บุคลากรการบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์การ และประสบการณ์ของผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : 75) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการรับรู้โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร

อย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ หมั่นตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษากระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น จะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพรชัย คำรพ (2547 : 158 - 159) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศราด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : 122) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : 131) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 81 - 83) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาศราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม ต่างมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในแนวทางเดียวกันว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับ

สถานศึกษาอื่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี อัปมาตย์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีมนั้นถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของทุกองค์การในการมุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง หากไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรค ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ดังนั้นครูผู้สอนไม่ว่าในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ต่างตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานเป็นทีม โดยให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งครูผู้สอนจะยึดถือแนวปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ซึ่งได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดละโว้ ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของรัชนีกร สมทรัพย์ (2550 : 75) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

7. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ต้องอาศัยคุณลักษณะและบทบาทของผู้นำเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองโดยมุ่งเน้น

การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน การกระตุ้นทางปัญญา การกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดการประสานงานร่วมมือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้จักคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของรอมมิก (Romig, 1996 : 131) ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารสองทาง เพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัย สุภกิจ สานุสัจย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยผลการวิจัย สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ความสัมพันธ์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพของงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการร่วมมือและการมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการออกแบบงานใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม
2. ควรศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป