ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

Relationship Between School Administrators' Leadership and Teamwork Among Teachers under the Bureau of Special Education Administration, Group 4

นงลักษณ์ เทียมสิงห์[1], ดร.วิราภรณ์ ส่งแสง[2]

Nonglux Tiamsing[1], Dr. Wipaporn Songsaeng [2]

สังกัดคณะศิลปศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the leadership of school administrators and teamwork among teachers under the Office of Special Education Administration, Group 4; (2) to examine the level of teamwork among teachers in this group; and (3) to investigate the relationship between school administrators' leadership and teachers' teamwork. The population consisted of 711 teachers under the Office of Special Education Administration, Group 4. A stratified sampling technique based on school size was applied, followed by simple random sampling without replacement, resulting in a sample of 256 teachers. The research instrument was a questionnaire with reliability coefficients of .987 for Part 2 and .984 for Part 3. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The overall and specific aspects of the leadership level of school administrators under the Office of Special Education Administration were found to be at a high level. Considering each aspect, initiative had the highest mean score, followed by adaptability and helpfulness, respectively. The aspects with the lowest mean scores were respect, persuasiveness, and collaboration. 2) The overall and specific aspects of teamwork among teachers under the Office of Special Education Administration were also at a high level. Considering each aspect, cooperation had the highest mean score, followed by continuous improvement, while communication had the lowest mean score. 3) The leadership of school administrators was positively correlated with teamwork of teachers at a relatively high level with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Leadership, Teamwork, Bureau of Special Education Administration (BSEA)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 และ3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำนวน 711 คน จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 256 คน ด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2 เท่ากับ .987 และตอนที่ 3 เท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า การมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ส่วนการยอมรับนับถือ, การโน้มน้าวจิตใจ และการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การทำงานเป็นทีม และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บทนำ

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง อีกทั้งยังมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยต้องรู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพใช้การบริหารงานที่ทันสมัย รวดเร็ว เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะและความเข้าใจในหลักการของภาวะผู้นำ สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี และความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (เบญจวรรณ จันทร์แสงสี และสุเทพ ตระหง่าน. 2567: 358) ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 หมวด 54 มาตรา 54 วรรค 3 และ 4 ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและจัดให้มีความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ขณะเดียวกันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และการแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเกี่ยวกับความมุ่งหมาย หลักการจัดการศึกษา สิทธิและหน้าที่มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งมีความรู้และความเข้าใจในแนวทางการบริหารและจัดการศึกษา (บทบัญญัติด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2560: 3–12) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่า “มืออาชีพ” เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและบรรลุคุณภาพตามที่กำหนดไว้ คุณภาพของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพล ทำให้เกิดการยินยอมและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ซอฟี ราเซะ. 2560: 2 อ้างอิงจาก สุมาพร ทำทอง. 2554: 15)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมาก ผู้นำที่ดีในปัจจุบันไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะด้านการบริหารเท่านั้นแต่ยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะใหม่ การสร้างความร่วมมือ ความยืดหยุ่น การเปิดใจกว้างและปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ รวมถึงการแสวงหาตัวอย่างที่ดีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร (ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์. 2564: 1676; อ้างอิงจาก มัทนา วังถนอมศักดิ์. 2550: 21) ทั้งนี้ ผู้นำไม่ได้เป็นเพียงผู้จัดการที่มีความสามารถและรู้จักสถานการณ์ แต่ยังต้องเป็นผู้นำทางความคิด สามารถคิดวิเคราะห์หรือดัดแปลงความคิดของผู้อื่นให้กลายเป็นแนวทางของตนที่ชัดเจนและมีคุณค่าโดยสะท้อนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างเหมาะสม (สุรีรัตน์ โตเขียว. 2560: 15)

การทำงานเป็นทีมถือเป็นรากฐานของความสำเร็จในทุกองค์การ การบรรลุเป้าหมายของ การบริหารไม่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อุทุมพร จันทร์สิงห์. 2561: 10; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 24) นอกจากนี้ (พระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. ออนไลน์) ยังได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญของการทำงานให้ประสบความสำเร็จว่าอยู่ที่ความสามารถสองประการ คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ทางวิชาการ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งทั้งสองต้องดำเนินไปควบคู่กันด้วยความสุจริตกาย สุจริตใจและความคิดเห็นที่ปราศจากอคติ จึงจะทำให้งานบรรลุผลได้อย่างครบถ้วน

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ดูแลสถานศึกษาหลากหลายประเภท ทั้งโรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 สถานศึกษาทั้งสามประเภทต่างมีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านวิชาการ กีฬา และกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง แม้จะมีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน และเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าการทำงานร่วมกันของครูและ

บุคลากรในสถานศึกษายังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ แม้ว่าจะมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดูแลผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ แต่ปัญหาที่พบคือครูบางส่วนยังไม่สามารถทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดได้ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรบางกลุ่ม ทำให้การพัฒนาผู้เรียนไม่สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะด้านอย่างเต็มที่ ขณะที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีภารกิจโดยตรงในการจัดการเรียนการสอนและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ กลับพบปัญหาการทำงานเป็นทีมยังจำกัดอยู่ในกลุ่มเล็ก ๆ บุคลากรจำนวนหนึ่งถูกแต่งตั้งในนามแต่ไม่ได้มีบทบาทเชิงปฏิบัติจริง จึงทำให้การจัดการเรียนรู้และกิจกรรมบำบัดไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ส่วนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ซึ่งมีภารกิจครอบคลุมนักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนที่ต้องการการดูแลพิเศษ พบปัญหาคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้บริหารยังไม่ไว้วางใจให้ทีมครูทำงานอย่างอิสระ ทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันขาดความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูบางคนเลือกที่จะทำงานแบบแยกตัว ไม่ร่วมมือในระดับทีม เมื่อครูและบุคลากรไม่สามารถร่วมแรงร่วมใจได้เต็มที่ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและท้ายที่สุดส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนราชประชานุเคราะห์. 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คณะครูภายใต้การบังคับบัญชา หน่วยงานการศึกษาหน่วยงานทั่วไปและผู้ที่มีความสนใจให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ตามแนวคิด (Griffiths. 1956: 243-253) ซึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้วยกัน 7 ด้าน คือ 1) การมีความคิดริเริ่ม 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การโน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานความร่วมมือ 7) การเข้าสังคม และศึกษาการทำงานเป็นทีม

ของครูสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ตามแนวคิดของ (อริศษรา อุ่มสิน. 2560: 7; อ้างอิงจาก Romig. 1996: 74) ซึ่งได้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้วยกัน 5 ด้าน 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำนวนทั้งสิ้น 711 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane. 1973: 727-728) วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 256 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

กลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้ ปีการศึกษา 2567

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 (พุทธชาติ ภูจอมจิต.2562: 25)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหาร มีพฤติกรรมการใช้อำนาจ อิทธิผลหรือความสามารถในการจูงใจต่อบุคคลอื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข (ซอฟี ราเซะ.2560: 37)

สรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีบทบาทในการส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มที่จะนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์กรเพราะภาวะผู้นำสามารถนำไปสู่การพัฒนาและบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เหนือผู้อื่น โดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลายมุมที่แตกต่างกัน ความสำคัญขอองภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้

ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์การอาจจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่าความสำคัญภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถโน้มน้าว จูงใจชักนำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานด้วยความสามารถและเต็มใจ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่องานและองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ ศิลปะ วางแผน การจัดการองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนเองมีอยู่ ชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคนในองค์การดำเนินงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายขององค์การ ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของกริฟฟิทส์

ภาวะผู้นำตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (มาลิสา โพธิสัตย์. 2558: 38; อ้างอิงจาก Griffiths. 1956: 243-253) ซึ่งเสนอพฤติกรรมของผู้นำไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การมีความคิดริเริ่ม (As an Initiator) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ขึ้นและมีการวางแผนงานจัดระเบียบขั้นตอนไว้เป็นอย่างดี เพื่อให้แผนงานนั้นสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะ

หน้าได้ ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นคนทำงานหนักอยู่เสมอจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จต้องมีความคิดริเริ่มรวมอยู่ด้วยอย่างเด่นชัด

2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข (As an Improver) ผู้บริหารต้องมีลักษณะของผู้แสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เข้าอบรมสัมมนา เชิญวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพให้กำลังใจแก่ครูให้ทำงานและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3. การยอมรับนับถือ (As a Recognizer) ให้กำลังใจและให้คำชมเชย ยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน

4. การให้ความช่วยเหลือ (As a Helper) ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของผู้ให้ความช่วยเหลือ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในด้านการให้คำแนะนำ ปรึกษา สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายไป สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างร่มรื่นมีความสุขกับการทำงาน แสดงออกถึงความห่วงใย ความผูกพันเมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาและมีความเดือดร้อน ให้ความสนใจในการจัดหาและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและบริการต่าง ๆ ของโรงเรียน มีการจัดประชุมสัมมนาเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อมีโอกาสติดตามและนิเทศการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีการปฐมนิเทศแก่ครูที่เข้าดำรงตำแหน่งใหม่หรือย้ายมาปฏิบัติงาน

5. การโน้มน้าวจิตใจ (As an Effective Speaker) ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน มีความสามารถในการเชิงการให้ภาษาคอยโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อด้วยคำพูดและการกระทำ ผู้นำจะต้องมีความจริงใจในการพูดสามารถชี้แจงด้วยวาจาให้ผู้ร่วมงานและชุมชนเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ของการบริหารงาน

6. การประสานความร่วมมือ (As a Coordination) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ นอกจากประสานกับบุคคลในองค์การแล้วยังสามารถประสานงานกับบุคคลในชุมชน สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือและร่วมแก้ปัญหาในองค์การด้วย ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและฝึกฝนเกี่ยวกับการเขียน การพูดสำหรับใช้ในการสื่อความหมาย ถ่ายทอดความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การเข้าสังคม (As a Social Man) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความน่าไว้วางใจ มีบุคลิกภาพดี มีความซื่อสัตย์และจริงใจ สามารถเข้ากับทุกคนได้ ไม่ถือตัว มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับบุคคลทุกอาชีพ เป็นผู้ที่มีน้ำใจเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของรอมมิก

การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะความคิดและทัศนคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ซึ่งรอมมิก (Romig. 1996: 124–132) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยกัน 5 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงที ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. การร่วมมือ (Cooperation) การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ

3. การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Break Through) การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่สมาชิกในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา ปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการทองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานขึ้น

จากการทบทวนแนวความคิด พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำในแต่ละสถานการณ์ให้เหมาะสมที่สุด ผู้บริหารไม่สามารถที่จะใช้ภาวะผู้นำแบบเดียวกันในทุกสถานการณ์ จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์เพื่อประโยชน์สูงสุดของการบริหารโรงเรียน และอีกเรื่องที่สำคัญ คือ การทำงานเป็นทีมก็เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการผนึกกำลังช่วยกันให้งานสำเร็จ สมาชิกในทีมงานหรือองค์การจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงานและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 711 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 จำนวน 711 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane. 1973: 727–728) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% แทน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากงานวิจัยของซอฟี ราเซะ (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. นิภาพร ทองดำ (2559) เรื่องการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครและอริศษรา อุ่มสิน (2560) เรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check–list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 6 ด้าน ประกอบด้วย การมีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ และ การประสานความร่วมมือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 มีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 5 ด้าน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 256 คน ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ (Google Forms) ในการสร้างแบบสอบถาม และประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อขอความร่วมมือให้ครูผู้สอนกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 แต่ละสถานศึกษาช่วยตอบแบบสอบถามด้วยอีกทางหนึ่ง

2. เมื่อได้รับแบบสอบถามเพียงพอแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 256 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของสถานศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่โดยการหาค่าเฉลี่ย (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 22 ข้อ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) แล้วแปลความหมายเทียบเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Threshold) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 42-43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 29 ข้อ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) แล้วแปลความหมายเทียบเกณฑ์สัมบูรณ์ (buAte Criterria) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 42-43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

ตารางที่ 1 *ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 4 ในภาพรวมและรายด้าน*

Table 1 *Leadership Level of Educational Institution Administrators in the Special Education Administration Office Group 4 overall and by aspect.*

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือปรากฏให้เห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีความคิดริเริ่ม	4.29	0.53	มาก
2. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	4.29	0.56	มาก
3. การยอมรับนับถือ	4.26	0.59	มาก
4. การให้ความช่วยเหลือ	4.29	0.56	มาก
5. การโน้มน้าวจิตใจ	4.26	0.59	มาก
6. การประสานความร่วมมือ	4.26	0.59	มาก
รวม	**4.28**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.28, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$= 4.29, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}$= 4.29, S.D. = 0.56) และการยอมรับนับถือ, การโน้มน้าวจิตใจ และการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$= 4.26, S.D. = 0.59)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

ตารางที่ 2 *ระดับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 4 ในภาพรวมและรายด้าน*

Table 2 *The level of teamwork among teachers in the group of educational institutions under the Bureau of Special Education Administration, Group 4, overall and by aspect.*

การทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติหรือปรากฏให้เห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การติดต่อสื่อสาร	4.14	0.48	มาก
2. การร่วมมือ	4.27	0.52	มาก
3. การประสานงาน	4.16	0.51	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.19	0.52	มาก
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.51	มาก
รวม	**4.20**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.20, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$= 4.27, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$= 4.23, S.D. = 0.51) และการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$= 4.14, S.D. = 0.48)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4

ตารางที่ 3 *ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ภาพรวม*

Table 2 *The correlation coefficient between the leadership of school administrators and the teamwork of teachers in the group of educational institutions under the Bureau of Special Education Administration, Group 4, overall.*

ภาวะผู้นำ/การทำงานเป็นทีม	การติดต่อสื่อสาร	การร่วมมือ	การประสานงาน	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	รวมการทำงานเป็นทีม
การมีความคิดริเริ่ม	.636**	.573**	.638**	.652**	.631**	.656**
การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	.691**	.668**	.707**	.726**	.701**	.732**
การยอมรับนับถือ	.632**	.620**	.659**	.680**	.665**	.683**
การมีความคิดสร้างสรรค์	.674**	.619**	.661**	.672**	.651**	.687**
การโน้มน้าวจิตใจ	.662**	.613**	.672**	.671**	.672**	.690**
การประสานความร่วมมือ	.674**	.661**	.705**	.717**	.723**	.730**
รวมภาวะผู้นำ	.691**	.655**	.704**	.718**	.705**	.728**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 อยู่ในช่วง .573 – .732 โดยผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .728 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงสุดสามอันดับแรก คือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการมีความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ .726 การประสานความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เท่ากับ .723 และการประสานความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการมีความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ .717 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีความคิดริเริ่ม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการร่วมมือ เท่ากับ .573 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความคิดริเริ่ม รองลงมาคือ การให้ความช่วยเหลือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านสุดท้ายคือ การยอมรับนับถือ การโน้มน้าวจิตใจ และการประสานความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีลักษณะของการริเริ่มสิ่งใหม่ กล้าคิด กล้าทำ และพร้อมที่จะนำพาการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการวางแผน คิดเชิง กลยุทธ์ และพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความใส่ใจต่อบุคลากรในองค์กร ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนครูและบุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษา การส่งเสริมการพัฒนา หรือการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กร และทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ พร้อมทั้งสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และนำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารหรือแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนการยอมรับนับถือ การโน้มน้าวจิตใจ และการประสานความร่วมมือ ซึ่งแม้ว่าจะไม่ได้มีค่าเฉลี่ยต่ำ แต่ก็อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารบางรายอาจยังมีข้อจำกัดในการสร้างอิทธิพลหรือแรงจูงใจแก่ผู้อื่น หรืออาจมีความท้าทายในการสร้างความร่วมมือที่ดีในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาพิเศษที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและความเข้าใจระหว่างบุคลากรที่มีบทบาทหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิสา โพธิสัตย์ (2558: 79) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการโน้มน้าวจิตใจ รองลงมา คือ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับของซอฟี ราเซะ (2560: จ) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ การร่วมมือ รองลงมาคือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูกลุ่มสถานศึกษา มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันหน้าที่และบทบาทอย่างเหมาะสม และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในกระบวนการทำงาน อีกทั้งครูกลุ่มสถานศึกษามีทัศนคติในการพัฒนาอยู่เสมอ มีความตระหนักในการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ การหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการยอมรับข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมทีมอย่างมีเหตุผล ส่วนการติดต่อสื่อสารแม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมาก แต่ก็สะท้อนถึงจุดที่อาจยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม การติดต่อสื่อสารระหว่างครูกลุ่มสถานศึกษาที่อาจยังไม่ทั่วถึงหรือไม่ชัดเจนเพียงพอ ความล่าช้าในการส่งต่อข้อมูล ความไม่ตรงประเด็น หรือความเข้าใจคลาดเคลื่อน อาจส่งผลกระทบต่อการประสานงานร่วมกันในทีม แม้ว่าทุกคนจะมีเจตนาที่ดีและพร้อมทำงานร่วมกัน แต่หากการสื่อสารยังขาดประสิทธิภาพ ก็อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิด หรือทำให้การดำเนินงานบางอย่างล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศษรา อุ่มสิน (2560: 56) เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ภานุวัฒน์ พัฒนา (2565: ง) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านที่ความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4 ผลการศึกษาพบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น การคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการประสานความร่วมมือมากเพียงใด ก็ยิ่งส่งเสริมให้ครูกลุ่มสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้นตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นในด้านการร่วมมือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หรือการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์นี้สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรการศึกษา ที่ไม่ได้เป็นเพียงผู้กำหนดทิศทางหรือแผนงาน แต่ยังเป็นผู้ที่ส่งอิทธิพลโดยตรงต่อวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจและแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยังเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการในระดับกลุ่มสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ พัฒนา (2565: ง) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับด้านการร่วมมือ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล เกิดลาภ (2561: ง) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/การทำงานเป็นทีม/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผบู้ริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า การมีความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การรู้จักปรับปรุงแก้ไข และการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ส่วนการยอมรับนับถือ, การโน้มน้าวจิตใจ และการประสานความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษกลุ่ม 4 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครูอย่างจริงใจ โดยไม่ยึดติดกับอำนาจหน้าที่หรือมุมมองของตนเองเพียงฝ่ายเดียว เพราะในกระบวนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และนโยบายของโรงเรียนให้ชัดเจน พร้อมสื่อสารให้ครูและบุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน และสร้างความมั่นใจแก่ครูใน การปฏิบัติงานตามแนวทางที่วางไว้

1.3 ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนงานอย่างรอบคอบและทำงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้สามารถนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรมีความรอบรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรแสดงความเคารพต่อความคิดเห็นและเหตุผลของครู ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร

1.6 ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ดำเนินการสนับสนุนบุคลากรและจัดการบริการต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

1.7 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรมีความเป็นกันเองเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาอย่างตรงไปตรงมา และสามารถโน้มน้าวครูหรือบุคลากรด้วยเหตุผลที่ชัดเจนและเหมาะสม

1.8 ด้านการประสานความร่วมมือผู้บริหารควรมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความเป็นมิตรและพร้อมช่วยเหลือทั้งครูและบุคลากร

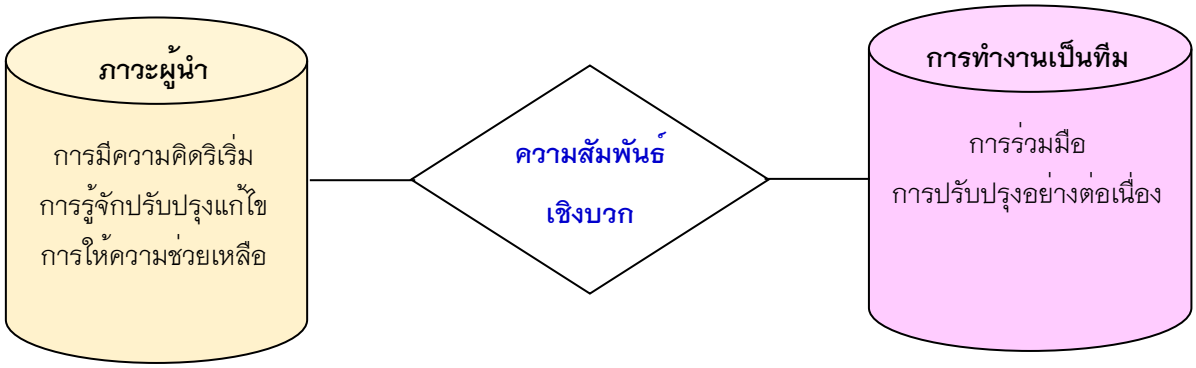
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบตามประเภทของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มสถานศึกษา เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือประสบการณ์การทำงานของครู

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ภาพโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูล

จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพิเศษเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครู ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษได้อย่างยั่งยืน โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล: ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะเด่นในด้านความคิดริเริ่ม ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา, การรู้จักปรับปรุงแก้ไข พร้อมที่จะแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการให้ความช่วยเหลือ พร้อมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือทีมงานอย่างจริงใจ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล: ทีมครูที่มีคุณลักษณะเด่นในด้านการร่วมมือ ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมที่จะพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยเฉพาะในด้านการร่วมมือและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

References

ซอฟี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

นิภาพร ทองดำ. (2559). *การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

เบญจวรรณ จันทร์แสงสี และสุเทพ ตระหง่าน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 7(4), 357–373.

ปิยรัตน์ ณ นคร และสุดาพร ทองสวัสดิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. *วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13.* 1(1), 1676–1690.

พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ภานุวัฒน์ พัฒนา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.* การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

มาลิสา โพธิสัตย์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มงคล เกิดลาภ. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/การทำงานเป็นทีม/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.* งานนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4. (2567). *แนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับสถานศึกษา.* สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2567, จาก http://special.obec.go.th/

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.* ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.

Griffiths, Daniel E. (1956). *Human Relations in School Administration.* (New York): Appleton Century–Crofts, Inc., 243 – 253.

Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork.* Chicago: Irwin

Yamane, Taro. (1973). *Statistics and Introductory Analysis.* New York: Harper and Row Publication.