

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง

RELATIONSHIP BETWEEN AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEAM WORKING OF TEACHERS IN THE SECONDARY
SCHOOLS IN ANGTHONG PROVINCE

สมฤทัย หาพิพัฒน์¹, ผศ.ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง², รศ.ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์³

Somruthai Haphiphat¹, Asst.Prof.Dr.Sudarat Sarnswang², Assoc.Prof.Dr.Wisut Wichitputchraporn³

¹นิสิตมหาบัณฑิตหลักสูตรบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง จำนวน 234 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ด้านการประมวลผลที่สมดุล ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และด้านการตระหนักในตนเอง

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการทำงานเป็นทีมของครู

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม, โรงเรียนมัธยมศึกษา, จังหวัดอ่างทอง

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) level of authentic leadership of school administrators in the secondary schools in Angthong Province; 2) level of team working of teachers in the secondary schools in Angthong Province; 3) relationship between authentic leadership of school administrators and team working of teachers in the secondary schools in Angthong Province. The samples in this study were 234 teachers in the secondary schools in Angthong Province, obtained by simple random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire with variability coefficient of 0.97. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follows:

1. The overall and by-aspect of authentic leadership of school administrators in the secondary schools in Angthong Province were rated at high level; the specific aspects of authentic leadership of school administrators could be ranked from the highest as follows: internalized moral perspective, balanced processing, relational transparency, and self-awareness.

2. The overall and by-aspect of team working of teachers in the secondary schools in Angthong Province were rated at high level; the specific aspects of team working of teachers could be ranked from the highest as follow: continuous improvement, cooperation, coordination, communication, and creative breakthrough.

3. There was positive relationship found between authentic leadership of school administrators and team working of teachers in the secondary schools in Angthong Province at moderate level with the statistical significance level of .01. This accorded with the set hypothesis. The item with highest relationship score found was relational transparency associated with team working of teachers.

Keywords : Authentic Leadership, Administrators, Team working, Secondary Schools, Angthong Province

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรทุกประเภทต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันได้ ประเทศไทยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพ ทั้งนี้บุคลากรในทุกระดับขององค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันองค์การทางการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม ได้มีการมุ่งเน้นการบริหารงานที่ยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาได้นั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในการร่วมกันทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อสร้างเครือข่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ หากองค์การใดขาดการทำงานเป็นทีมที่ดีก็จะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล [1] ที่ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การที่บุคลากรขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีและขาดการยอมรับนับถือหรือไว้วางใจกันในการทำงาน จะส่งผลทางลบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา รวมทั้งส่งผลให้บุคลากรขาดการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา ตลอดจนไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะผู้นำที่มีคุณธรรม ชื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งมอบหมายงานโดยคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่จะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสรินทร์ ตรีเดช [2] ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้แก่ ด้านการยึดความมีคุณธรรม และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม นอกจากนี้จากงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ศิลประดิษฐ์ [3] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง พบว่า ปัญหาพฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกันกับครู ใช้วิธีการบริหารจัดการจากบนลงล่าง และไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของโรงเรียน ทำให้ครูขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และขาดความร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม หากผู้นำไม่สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็งได้ บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความสามารถของผู้นำที่จะเป็นผู้โน้มน้าวและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีใจรักในองค์การ และสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ [4]

ในอดีตที่ผ่านมาพบว่าการศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับคุณลักษณะและยุทธศาสตร์ แต่ในปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญไปที่พฤติกรรม โดยแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน คือ แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการหลายกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในตนเอง มีความจริงใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตน [5] สอดคล้องกับสันติ บุรณะชาติ [6] ที่กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในคำพูด การกระทำ และค่านิยม จะมีการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง เข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง และสม่ำเสมอ มีความตระหนักรู้ในตนเองสูง รู้จักตนเองเป็นอย่างดี ยอมรับนับถือตนเองในระดับสูง มีค่านิยมหลักทางบวก มีแรงจูงใจมาจากความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เติบโตและเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในจังหวัดอ่างทองต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Walumbwa และคณะ [7] ได้แก่ ด้านการตระหนักในตนเอง ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านการประมวลผลที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน
2. การทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Romig [8] ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง จำนวน 602 คน จากจำนวน 14 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน [9] ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 234 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) [10] ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 234 ฉบับ ส่งไปยังสถานศึกษาจำนวน 14 แห่ง และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้ง 234 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) [11]

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ขนาดของโรงเรียนเป็นขนาดใหญ่พิเศษ มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นครู คศ.1 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี
2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง เสนอตามตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง

ภาวะผู้นำที่แท้จริง	n = 234		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการตระหนักในตนเอง (X_1)	4.09	0.58	มาก
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	4.10	0.60	มาก
3. ด้านการประมวลผลที่สมดุล (X_3)	4.16	0.65	มาก
4. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (X_4)	4.23	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ด้านการประมวลผลที่สมดุล ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และด้านการตระหนักในตนเอง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามค่านิยมอันดีงามของไทย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีสติในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง เสนอตามตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง

การทำงานเป็นทีมของครู	n = 234		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)	4.11	0.52	มาก
2. ด้านการร่วมมือ (Y_2)	4.22	0.58	มาก
3. ด้านการประสานงาน (Y_3)	4.20	0.51	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4)	4.10	0.60	มาก
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	4.23	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูในโรงเรียนเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูแต่ละคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และครูในโรงเรียนสามารถอธิบายงานให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง เสนอตามตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง

ภาวะผู้นำที่แท้จริง	การทำงานเป็นทีมของครู					
	การติดต่อสื่อสาร	การร่วมมือ	การประสานงาน	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	(Y_{tot})
	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y_4)	(Y_5)	
การตระหนักในตนเอง (X_1)	0.367 ^{**}	0.265 ^{**}	0.375 ^{**}	0.254 ^{**}	0.297 ^{**}	0.357 ^{**}
ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ (X_2)	0.539 ^{**}	0.469 ^{**}	0.570 ^{**}	0.394 ^{**}	0.393 ^{**}	0.544 ^{**}
การประมวลผลที่สมดุล (X_3)	0.524 ^{**}	0.447 ^{**}	0.518 ^{**}	0.357 ^{**}	0.398 ^{**}	0.516 ^{**}
มุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน (X_4)	0.484 ^{**}	0.417 ^{**}	0.515 ^{**}	0.337 ^{**}	0.402 ^{**}	0.495 ^{**}
(X_{tot})	0.530 ^{**}	0.443 ^{**}	0.547 ^{**}	0.371 ^{**}	0.412 ^{**}	0.529 ^{**}

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านกับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นอันดับสูงสุดในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการประมวลผลที่สมดุลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในระดับปานกลาง ส่วนด้านการตระหนักในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นอันดับต่ำสุดในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะตามการรับรู้ของครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักรู้ในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีเหตุผล และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อันจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะครูโดยส่วนใหญ่สังเกตเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และบริหารงานโดยยึดตามระเบียบราชการ อีกทั้งในการเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด สอดคล้องกับ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ [12] ที่ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านการตระหนักในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะมีการตระหนักรู้ในตนเองยังน้อยอยู่ หรือยอมรับในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในบางเรื่อง ตลอดจนอาจจะไม่สนใจความคิดเห็นด้านลบของครูที่มีต่อตนได้ ซึ่งอาจมีผลต่อการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด และทำให้ครูขาดความเชื่อถือและไว้วางใจ สอดคล้องกับ โกศล ตามะทะ [13] ที่ได้ทำการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการตระหนักในตนเองเช่นเดียวกัน

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูมีการประสานงานกัน ติดต่อกันสื่อสารกัน มีความไว้วางใจและร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมากเป็นอันดับสูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน มีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ครูใฝ่เรียนรู้ อีกทั้งในจังหวัดอ่างทองก็มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทำงานร่วมกัน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ธนัญญา ประจงใจ [14] ที่ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และหมั่นตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุดจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มากนักในการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่ได้สร้างกำลังใจแก่ครู ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อริศรรา อุ่มสิน [15] ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้นำที่มีความจริงใจ มีการตระหนักในตนเอง มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม มีมุมมองจริยธรรมภายในตน และบริหารงานโดยยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก จะสร้างความเชื่อใจและเชื่อถือให้แก่บุคลากรในการที่จะร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ อย่างไรก็ตามในบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาอาจไม่ได้เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานให้ครูทราบอย่างชัดเจนในทุกเรื่อง ซึ่งอาจส่งผลต่อความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีมของครู รวมทั้งอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่าภาวะผู้นำ เช่น บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วันทิพย์ สามหาดีไทย [16] ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เกศสรินทร์ ตรีเดช [2] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นอันดับสูงสุดในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูด้านภาระงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติต่อครูอย่างตรงไปตรงมา มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูได้รับทราบข้อมูลการดำเนินงานอย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียน จะทำให้นักครูเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และกล้าเปิดเผยความรู้สึกหรือ

ความคิดเห็นส่วนตัวในการที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีในการทำงาน มีการประชุมวางแผนในการทำงานร่วมกัน ฟังพาดูด้วยกัน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ สันติ บุรณะชาติ [6] ที่กล่าวว่า บุคลากรในโรงเรียนต้องการมีความรู้สึกรู้ว่างานของพวกเขา มีความหมาย และคาดหวังว่าจะสามารถเชื่อถือในตัวผู้นำได้เป็นอย่างดีในการดำเนินงาน ดังนั้นผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ความรัก ความเชื่อถือ และความมั่นใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีมที่ดี ซึ่งภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการอุทิศตนให้กับการทำงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการตระหนักในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรขาดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองอยู่เสมอ โดยทำแบบประเมินตนเอง หรือแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาจมีการสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และจัดโครงการหรือฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง รวมทั้งควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ระหว่างกัน โดยการจัดประชุมกลุ่มย่อยหรือจัด Workshop เพื่อสร้างพื้นที่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พูดคุยกันและมีความกล้าที่จะเปิดเผยตัวตนของกันและกันมากขึ้น

1.2 จากผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ โดยพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่ครู โดยจะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ หรือคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีการชมเชยหรือให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก แก่ครูด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูมีกำลังใจ และพยายามที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป ตลอดจนส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานของตนเองให้เกิดผลสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้ได้ความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาคำถามต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู

เป็นอันดับสูงสุดในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการประสานงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีความโปร่งใสและเปิดเผยตัวตนด้วยความจริงใจ รวมทั้งสื่อสารหรือเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ครูทุกคนทราบอย่างชัดเจนและเข้าใจร่วมกัน โดยการประชุมหรือพูดคุยร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดความไว้วางใจ มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เกิดการประสานงานที่ดีในการทำงาน และรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน อันจะส่งผลให้เกิดทีมงานที่เข้มแข็งในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอ่างทอง เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู

2.2 จากผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นอันดับสูงสุด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้ทราบองค์ประกอบหรือตัวแปรสำคัญของด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [2] เกตสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [3] จันทร์เพ็ญ ศิลปะประดิษฐ์. (2556). พฤติกรรมภาวะผู้นำในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอ่างทองตามความคิดเห็นของครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [4] สมชาย ศิริทอง. (2553, เมษายน). ภาวะผู้นำกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. วารสารการศึกษาไทย. 7(67): 30-33.
- [5] ธีรภัทร กุโลภาส. (2560, สิงหาคม). ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 9(2): 1-15.
- [6] สันติ บุรณะชาติ. (2558, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. วารสารศึกษาศาสตร์. 26(3): 1-13.

- [7] Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008, February). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*. 34(1): 89-126.
- [8] Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- [9] Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970, September). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- [10] Cronbach, L. J. (1970). *Essential of Psychological Test*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- [11] Pearson, J. L. (1993). An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community college. *Dissertation abstracts International*. 53(15): 1351-A.
- [12] ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2561, มกราคม-มิถุนายน). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*. 9(1): 27-46.
- [13] โกศล ตามะทะ. (2558). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- [14] ธนัญญา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- [15] อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- [16] วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*