

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

RELATIONSHIP BETWEEN THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE TEAM WORKING
IN SCHOOL UNDER PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อุทุมพร จันทร์สิงห์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อุทุมพร จันทรสิงห์





วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

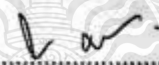
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
Relationship between the Transformational Leadership of School Administrators and the Team Working in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

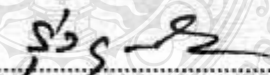
ชื่อ - นามสกุล นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรองรัตน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ค.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, ปร.ค.)

 กรรมการ
(อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ค.)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ ริงรองรัตน์, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาด้านเทคโนโลยี

 คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 19 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Relationship between the Transformational Leadership of School Administrators and the Team Working in Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Miss Utumporn Chansin
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) the level of transformational leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) the team working in these schools, and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and their team working in schools.

The samples were 372 teachers under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2017. The instrument used was a rating scale questionnaire. The data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, and the correlation coefficient.

The results of the research showed that 1) the transformational leadership of school administrators under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in terms of overview and each aspect was at a high level, 2) the team working in these schools was also at a high level in overview and each aspect. and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and their team working in schools was significant at the .05 level.

Keywords : transformational leadership, team working, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.สายพิน สีหรัักษ์ นายเนตร รอดประชา และ นายบัณฑิต จันทบาล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

อุทุมพร จันทร์สิงห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	16
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	16
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	22
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	28
2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู.....	47
2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	66
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	84
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	85
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	86

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	108
5.1 สรุปผล.....	108
5.2 อภิปรายผล.....	113
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	137
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	138
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	144
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	156
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	170
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	170
ภาคผนวก ฉ การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	172
ประวัติผู้เขียน.....	184

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	41
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรการเป็นทีม.....	63
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	85
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	92
ตารางที่ 4.2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม.....	93
ตารางที่ 4.3 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์.....	94
ตารางที่ 4.4 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล.....	95
ตารางที่ 4.5 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา.....	96
ตารางที่ 4.6 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ.....	97
ตารางที่ 4.7 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม.....	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	99
ตารางที่ 4.9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	101
ตารางที่ 4.10 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	102
ตารางที่ 4.11 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	103
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม	103
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม	106

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม วิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจและการเมือง มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้น โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไป ทำให้การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าทันกับกระแสโลกในยุคปัจจุบัน จากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ ส่งผลกระทบต่อองค์การต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ต้องรู้จักเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัย เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเข้าใจในหลักการของภาวะผู้นำ สามารถจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิค วิธีการต่างๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชามีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในทุกหมู่คณะ โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์การนี้ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำเพื่อผลประโยชน์ของตนเท่านั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้น ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจของทีมงานทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุด ร่วมกันประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.6) ได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยที่ครูจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีม ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมึสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกคน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ และส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งบรรยากาศขององค์กรจะ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมี ผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้น การที่ครูจะดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกันให้สำเร็จ ได้นั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กรของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมของครูภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550, น.78) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการ รับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง ทั้งทางด้านการมี อิทธิพลอย่างมีคุณธรรม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารได้มีการพยายามปรับปรุงตนเองให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นในการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการบริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นทาง ปัญญา กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสร้างสรรค์และการ

สร้างแรงบันดาลใจ ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตามที่รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำเร็จบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ ทั้ง 3 อำเภอในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ มีหน้าที่ในการรับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน จัดการศึกษาทั้งหมด 4 ระดับ ในช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 ช่วงชั้นที่ 3 ช่วงชั้นที่ 4 มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้งานส่วนใหญ่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการนำทีมดำเนินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงใด แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพทางการศึกษาต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย

1.4.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สืบเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย Bernard M. Bass; Gary A. Yukl; James L. Gibson; John M. Ivancevich & James H.

Donnelly; Stephen R. Covey; สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์; รัชสรรค์ ประเสริฐศรี และ ชีวิน อ่อนละออ ซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา
- 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.4.1.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย Parker Romig Dyer; สุเมธ งามกนก; ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ และ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี ซึ่งสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมของครู สามารถคัดสรรองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ ปีการศึกษา 2560 จากสถานศึกษา จำนวน 67 แห่ง ประชากรครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,550 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560 กลุ่มสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จากสถานศึกษา 67 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครีจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2551) ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 308 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน จำนวน 372 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล
- 3) การกระตุ่นทางปัญญา
- 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

1.5.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

- 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจให้ครูปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย

1.6.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียนด้วยบทบาทที่เข้มแข็ง เป็นที่เคารพนับถือของครู สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

1.6.1.2 การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สร้างความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียนเป็น

รายบุคคล บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียน เข้าใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้คณะครูในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนครูได้ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงานและให้ความสนใจ หาทางตอบสนองความต้องการของคณะครูอย่างเต็มที่ มีความสนใจ เอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด

1.6.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมความมั่นใจ ให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ท้าทาย เป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดการริเริ่มในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน

1.6.1.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคติที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปฏิบัติงานร่วมมือกันกับครูในสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน เกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งประกอบด้วย

1.6.2.1 การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษากับครูในโรงเรียนด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว เปิดโอกาสให้ ทีมงาน ได้รับข่าวสารอย่างชัดเจนทัวถึง และตรงตามความเป็นจริง โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดซึ่งกันและกัน ชักถาม โต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล ผู้บริหาร สถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน รับฟังปัญหาในการทำงานของครู ที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้ เกิดผลดี มีความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.6.2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนสร้างสัมพันธภาพที่ดี ในการทำงานร่วมกัน ตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีวางแผนในการบริหารงาน กำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน รับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะปัญหา หรืออุปสรรคใน การทำงานด้วยความคิดที่หลากหลาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การกำหนดตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

1.6.2.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กับครูในโรงเรียนต้องพยายามทำ ความเข้าใจ ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการ ทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจน และตรงกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย โดยทุกคนในทีมต้องตระหนักถึงคุณค่า และ ยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน ได้อย่างชัดเจน ร่วมกันกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6.2.2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ระดับความรู้สึกระหว่างผู้อำนวยการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กับครูในโรงเรียน ที่ให้ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ปราศจากความรู้สึกหวาดระแวง หรือไม่ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจใน บุคคลนั้น สามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องด้วยความเต็มใจ ต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจาก

ความรู้สึกการบีบบังคับ ขอมรับความสามารถ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

1.6.4 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

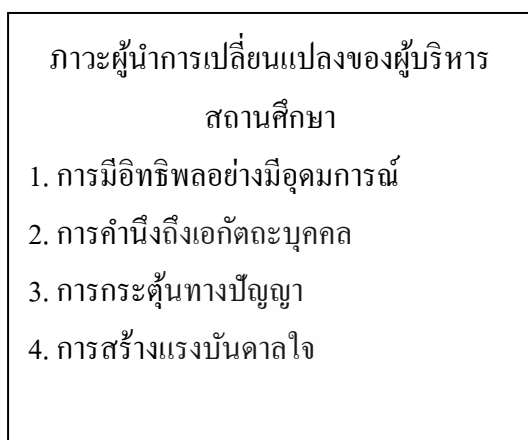
1.6.6 ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่ง ครู หรือครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

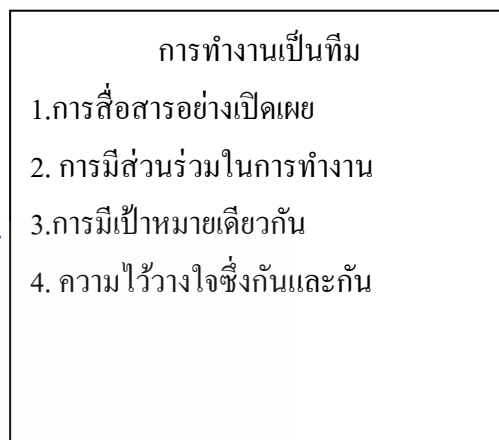
ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การการบริหารจัดการและการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถและต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการแหล่งต่างๆ แล้วมาสังเคราะห์ข้อมูล นำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนการทำงานเป็นทีม นั้น มีนักวิชาการให้แนวคิดไว้หลายท่านด้วยกัน ซึ่งแต่ละท่านได้แสดงทัศนคติขณะการทำงานทีมนั้น มีความหลากหลายเป็นอย่างมาก คือ มีทั้งที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ และจำแนกสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการ โดยแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เพื่อประสานแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ 1



ตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์ อภิปรายผลการวิจัยซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.1.2 ประเภทของผู้นำ
 - 2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
 - 2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.3 ประเภทของทีมงาน
 - 2.3.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
 - 2.4.1 การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4.2 สภาพปัญหา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

อดัม สมิททอน (2550, น.19–20) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการชี้นำผู้อื่นอย่างมีศิลปะ มีการแนะนำโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความศรัทธา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ และความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2552, น.1) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับการยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานสู่ความเจริญก้าวหน้า

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553, น.179) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ โดยสังเกตจากการมีอิทธิพลที่เหนือกว่าสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมาย กล่าวโดยสรุป ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำกับผู้บริหารอาจเป็นบุคคลคนเดียวกัน หรือคนละบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในหน่วยงานหนึ่งอาจมีผู้นำหลายคนได้ นอกเหนือจากผู้นำโดยตำแหน่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญมากต่อผู้บริหาร และผู้นำ เพื่อให้งานดำเนินตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ประเภทของผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

เบทแมน และ สเนล (Bateman & Snell, 2004 อ้างถึงใน ธวัช บุญขนิณี, 2550, น.5-6) จำแนกภาวะผู้นำโดยพิจารณาจากพฤติกรรม ออกเป็น 2 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำเชิงติดตามดูแล (Supervisory Leadership) เป็นภาวะผู้นำแบบชี้แนะ สนับสนุน และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่สมาชิก แบบวันต่อวัน

2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นภาวะผู้นำแบบให้เป้าหมายและแนวทางแก่องค์กร และทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์องค์กรไปสู่อนาคตที่ดีกว่า

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn and Others, 2005 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2546, น.158-159) จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1) ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) เกิดจากการที่บุคคลใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นทางการในองค์กร บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารมีโอกาส และมีความรับผิดชอบที่จะใช้ภาวะผู้นำอย่างเป็นทางการภายใต้ความสัมพันธ์กับผู้ตาม ผู้บริหารบางคนมีความเข้าใจดีต่ออำนาจ หน้าที่ และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการกับผู้ตาม ผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นผู้นำที่ดี

2) ภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) เกิดจากการที่บุคคลไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้ถูกแต่งตั้งให้เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ พวกเขาสามารถกลายเป็นผู้นำ เพราะความสามารถพิเศษหรือทักษะเฉพาะด้าน ที่บุคคลอื่นจำเป็นต้องใช้ หรือมีลักษณะพิเศษส่วนบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

ชร สุนทรายุทธ (2551, น.107-108) จำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

- 1) ผู้นำแบบนักบริหาร (Administrator) ทำหน้าที่นำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรนั้น
- 2) ผู้นำแบบข้าราชการ (Bureaucrat) เป็นผู้นำในระบบราชการตามลำดับชั้นลดหลั่นกันลงไป
- 3) ผู้นำแบบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise) เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
- 4) ผู้นำแบบผู้วางนโยบาย (Policy Maker) เป็นผู้นำที่มักจะอยู่เบื้องหลังมักจะไม่มีอำนาจ
- 5) ผู้นำแบบนักบุญ (Charismatic) เป็นผู้นำที่สามารถโน้มน้าวให้คล้อยตาม
- 6) ผู้นำแบบนักอุดมคติ (Ideologist) เป็นผู้นำที่คิดเกี่ยวกับทฤษฎี โดยพยายามที่จะอธิบายแนวความคิดความเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย
- 7) ผู้นำแบบนักการเมือง (Political) เป็นผู้นำทางการเมือง
- 8) ผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic) เป็นผู้นำที่เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มหรือตัวแทนของกลุ่ม

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

แอนดริว (Andrew J. DuBrin, 1998, p.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คอลิน และ กาเบรียลเด่ (Colin W. Evers & Gabriele Lakomski, 2000, p.58) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น และความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

ยุกส์ (Yukl, 2006, p.22) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการ เพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชาญชัย อัจฉินสมาจา (2550, น.16) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

ธวัช บุญยมติ (2550, น.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการคลบปั่นจิตใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, น.303) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2550, น.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำ และนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, น.122) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่ผู้ใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

รังสรรค์ อินทน์จันท์ (2552, น.62) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจของตนต่อบุคคลอื่น ในการกระตุ้นชี้นำ การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดการปัญหาที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, น.10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

สัมมา ธรณิธย์ (2553, น.249) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของคนตนด้วยความเต็มใจยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ไว้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินสู่เป้าหมาย

สมชาย สุเทศ (2554,น.76) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิมๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

พรสวรรค์ ศิริสาคนันท์ (2555, น.4) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตาม และสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกันหรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำ เมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำขององค์กรได้ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนอย่างเต็มศักยภาพ ใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่างๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้นำต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและการจัดองค์การทั้งของรัฐและเอกชน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรและการบริหารจัดการการศึกษาในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2.1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

เรซิก และ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p.317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

ฉันทน์ ศรีทอง (2551, น.83-84) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำต่อการทำงานของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การมีกระบวนการทำงานในหน่วยงานด้วยความราบรื่น กล่าวคือ ผู้นำ ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถ มีความยืดหยุ่นต่อปัจจัยภายนอก โดยมีความสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกภายนอกหน่วยงาน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ โดยผู้นำขององค์การที่ดีต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงาน ภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

วิเชียร วิทญูคุณ (2550, น.21) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่า การจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือไม่ดี

3) คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำแม้จะเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีการตอบที่ชัดเจนแต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.8) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2) เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3) เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

การดี อนันต์นารี (2552, น.77-78) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหาร ไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้

เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์การนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา และผู้บริหารต้องมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

เบอร์นาร์ด เอ็ม เบส (Bernard M. Bass, 1997, pp.130-139) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญคุณค่าของอุดมการณ์และว่าที่จะทำให้บรรลุอุดมการณ์ให้คำนึงถึงประโยชน์ของทีม องค์กร นโยบายมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และยกระดับความต้องการให้สูงขึ้น

เจมส์ เอ็ม เบอร์น (Jame M. Burn, 2000, p.39) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้ นำไปสู่การปฏิบัติได้สามารถทำให้นुकคตสนใจ และยินดีปฏิบัติตาม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำงานที่ท้าทาย และเป็นผู้กำหนดคคตขุทข์ขององค์กร สภาพแวดล้อมของการแข่งขัน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนจากผู้นำแบบเก่ามาสู่ความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นการให้ความสำคัญผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่ โดยการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม และผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550, น.10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในองค์กรที่สามารถจูงใจให้บุคลากรได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติและมุ่งให้งานบรรลุความต้องการในระดับสูง มีการพัฒนาวิชาชีพครู บริหารจัดการโดยยึดคนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, น.30) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์กร ผู้บริหารนำพาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถในการ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาทันตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และโลก

วรัญญาพิไล แกระหัน (2550, น.12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภาระงานอย่างกว้างด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน และมุ่งให้บรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วย แบบอย่างพฤติกรรม การสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์การมุ่งความสัมพันธ

สมพร จำปานิล (2550, น.6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นในการใช้ศิลปะหรือความสามารถในการบริหารโรงเรียน ที่เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนสภาพความพยายามของข้าราชการครูให้สูงขึ้น เป็นผลให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานเกิดความคาดหวัง โดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ข้าราชการ ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดีและนับถือ ควบคุมตนเองได้

สุชาดา รังสินันท์ (2550, น.14) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และต้องทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลเพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553, น.17) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครูเกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

โกวิวัฒน์ เทศบุตร (2554, น.29) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะของผู้นำที่ใช้การจูงใจให้ผู้ตามใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น เนื่องมาจากการที่ผู้ตามมี

ระดับความมั่นใจต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมาย และความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จค่อนข้างสูงในที่สุด ก็ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง (Transformed) ที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ตามจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตาม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554, น.121-124) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการ วิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ โดยอาศัยองค์ประกอบในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วิธีการทำงาน การประยุกต์ การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม สามารถจูงใจโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังไว้ หรือสามารถสร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์กร โดยกระตุ้นให้ผู้ตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์กร ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การแสดงคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้ผู้ตามได้มีส่วนร่วม และมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และให้การสนับสนุน ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

โสภณ ภูเก้าล้วน (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ

รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม (2550, น.47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า Put The Right Man On The Right Job เป็นการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงทักษะต่างๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานนอกจากความรู้ทักษะความสามารถแล้ว คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมยังช่วยให้เลือกคนให้เหมาะสมกับงานได้มากยิ่งขึ้น

ธีระ รุญเจริญ (2550, น.11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าสถานศึกษามีภารกิจหลักคือการจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพหลายด้าน จึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จความรับผิดชอบของผู้บริหาร

การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มี 2 ด้านหลัก คือ การจัดการศึกษา และการบริหาร การศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551,น.143) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะ ยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้ เกิดผลที่สร้างสรรค์ขององค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายใต้สถานการณ์แห่ง การเปลี่ยนแปลง

จันทรานี สงวนนาม (2551, น.71) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการ เสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมี ได้รับความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารขององค์กร สามารถปลุกจิตสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M. Bass, 1997, pp.130-139) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความเรื่อง "Does the Transac tional- Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries?" โดย อธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า คำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่า ความมีบารมีมีความ จำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญนอกเหนือจากบารมี (Charisma) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(Individualized Consideration) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม

2.2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994, unpagged อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, น.189-191) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและสัทธิภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4I’s” (Four I’s) ดังนี้คือ

- 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader : II Or CL)
- 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
- 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(Intellectual Stimulation : IS)
- 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

2.2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel ฮอย และ มิสเกล (Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, 2005, pp.286-289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) คลังใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่อง การพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

2.2.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ลูทธานส์ (Luthans, 1998, pp.396-397 อ้างถึงใน วรรณวิสา ไชยลาแสง, 2551, น.29-30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

- 1) เปลี่ยนแปลงสถาบันจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า
- 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข มีจุดยืนของตน กล้าเผชิญกับความจริงและกล้าเปิดเผยความจริง
- 3) เชื่อมมั่นในคนอื่น ไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
- 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน จะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
- 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ฝ่าฝืนในการเรียน จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
- 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 7) มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะนำความหวัง ความฝันทำให้เป็นความจริงได้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.414) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

- 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน
- 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น
- 3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
- 4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้ มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม
- 5) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองหรือผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำ และผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

ลูซิเออร์ และ อัจจัวร์ (Lussier & Achua, 2001, p.383) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่า

- 1) มองตนเอง สามารถทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้
- 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในสัญชาตญาณของตนเอง
- 3) กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท
- 4) มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของตนเอง

5) มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่าใคร่ตรงอย่างถ้วนอกก่อนลงมือปฏิบัติ

6) เชื่อมมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้

สรุปได้ว่า ลักษณะ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองงานในแง่มุมหรือกระบวนการที่สนใจใหม่ ๆ สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีม และองค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกล เกิดความสนใจของเขาเองมีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐานนำไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับทางด้านผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดี ในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ทั้งของตนเอง ของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม

2.2.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M. Bass, 1997, pp.756-757) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence/Charisma) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธาเคารพ นับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่า ผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่ม รวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำตั้งใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้เห็นคุณค่า และความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา (Team Spirit) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดในด้านบวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับ

จินตภาพที่งดงามของอนาคต รวมทั้งผู้นำจะสร้างและสิ่งที่คุณนำมาหวังอย่างชัดเจน แสดงถึงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนส่งเสริม การสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยเดินดูรอบๆ (Management By Walking Around) มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพผู้ตาม รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงานเมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทางหรือการสนับสนุน สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหรือเป็นที่ปรึกษาได้

แกรี่ ยูร์ค (Gary A. Yukl, 1998, p.215) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหาหรือประเด็นต่างๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหาหนทางใหม่ๆ

2) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

3) การสร้างบารมี (Charisma) คือ ความสามารถในการมีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็ง และมีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้น ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่ายในการสร้าง

เจมส์ กีบสัน จอห์น อีแวนเซวิช และ เจมส์ ดอนเนลลี่ (James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, 2000, pp.15-17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1) บารมี (Charisma) คือ การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่า ความเคารพชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2) ความใส่ใจส่วนบุคคล (Individual Attention) คือ ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

3) การกระตุ้นทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

4) รางวัลเกินคาดหมาย (Contingent Reward) คือ ผู้นำบอกให้ผู้ตามทราบว่าทำอย่างไรผู้ตามจะได้รับรางวัลที่ชอบมากกว่า

5) การบริหารด้วยการละเว้น (Management By Exception) คือ ผู้นำยินยอมให้ผู้ตามทำงานในภาระงานนั้นๆ โดยไม่เข้าไปสอดแทรก เว้นแต่ว่าการกระทำนั้นไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยเหตุทางด้านเวลาและทุน

สตีเฟน อาร์ โควีย์ (Stephen R. Covey, 2004, pp.254-255) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma Or Idealized Influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดคบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้ผู้ตาม และยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก เป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์การ และผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ ร่วมกัน

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงเพื่อทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า "4 I's" ประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence Or Charisma Or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความ มั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัว หรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและ

สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาคด้วยวิธีใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาคด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่ทำทหาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่ปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไ้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาคของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาคเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าไปปัญหาคด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกตละบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ทำทหายความสามารถ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.331-340) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence And Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็นเมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับว่ เป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรง

บันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยการใช่วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสดความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่เกี่ยวกับงาน องค์กรส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.73-74) ได้อธิบายว่า คุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่ มีการเอาใจใส่ในงาน มีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชื่อเสียงของผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามมีความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจ มีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีความภักดีและไว้วางใจในสิ่งที่ผู้นำต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีจูงใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการ

หยั่งรู้ ในขณะที่เดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญหา (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับ และมีการพัฒนาด้านสติปัญญา

4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะ ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพ และโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

ชีวิน อ่อนละออ (2553, น.128) ได้บททวนองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 13 ตัวชี้วัด คือ

1) องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 2 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

2) องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคลมี 3 ตัวชี้วัด คือ การเน้นการพัฒนา การเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเป็นพี่เลี้ยง

3) องค์ประกอบด้านกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวชี้วัด คือ การใช้หลักเหตุผล การเน้นที่การอยู่รอด การใช้ประสบการณ์ และการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ และ

4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 ตัวชี้วัด คือ การเน้นการปฏิบัติในการสร้างความเชื่อมั่น การสร้างความเชื่อในจุดหมายของอุดมการณ์ และการสร้างความคาดหวังในความสามารถของผู้ตาม

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Bernard M. Bass (1997)	Gary A. Yukl (1998)	James L. Gibson, John M. Ivancovich & James H. Stephen R. Covey (2004)	Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006)	สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2550)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	ชิวิน อ่อนละออ (2553)	ความถี่
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	/	/	/	/	/	/	/	7
2. การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล	/	/	/	/	/	/	/	7
3. การกระตุ้นทางปัญญา		/	/	/	/	/	/	7
4. การสร้างแรงบันดาลใจ	/		/	/	/	/	/	6
5. ความสามารถพิเศษ						/		1
6. รางวัลเกินคาดหมาย			/					1
7. การบริหารด้วยการละเว้น			/					1

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 องค์ประกอบ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence And Charisma)

แกรี่ ยูคัล (Gary A. Yukl, 1998, p.215) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ความสามารถในการมีอำนาจในการบังคับบัญชาให้ผู้ตามเกิดความซื่อสัตย์อย่างเข้มแข็งและมีความเสียสละทุ่มเท และที่สำคัญคือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามซึ่งหลักในการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่ง่ายในการสร้าง

เจมส์ กีบสัน จอห์น อีแวนเซวิช และ เจมส์ คอนเนลลี่ (James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, 2000, pp.15-17) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถปลุกฝังความรู้สึกที่มีคุณค่าความเคารพ ชื่นชม และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

สตีเฟน อาร์ โคเวย์ (Stephen R. Covey, 2004, pp.254-255) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่นอนในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุ เป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.331-340) ให้ความหมายว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น ซึ่งปกติผู้นำจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ดังนั้น จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วย ผู้นำจึงสามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามด้วยบทบาทที่ เข้มแข็ง มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงจนเกิดการยอมรับ ทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย

2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration)

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ีจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนส่งเสริม การสื่อสารแบบ 2 ทาง มีการบริหารจัดการโดยเดินดูรอบๆ (Management By Walking Around) มอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพผู้ตาม รวมทั้งเฝ้าดูการปฏิบัติงานเมื่อผู้ตามต้องการทราบทิศทาง หรือการสนับสนุนสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ หรือเป็นที่ปรึกษาได้

แกรี่ ยูร์ค (Gary A. Yukl, 1998, p.215) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคล และช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร

เจมส์ กีบสัน จอห์น อีแวนเซวิช และ เจมส์ ดอนเนลลี่ (James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, 2000, p.15-17) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง ผู้นำสนใจในความต้องการของผู้ตามในการมอบหมายงานที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้ตามเกิดความก้าวหน้า

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2550, น.331-340) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.73-74) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล หมายถึง การพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมาย

อาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล หมายถึง การที่ผู้นำต้องคำนึงใส่ใจถึงความ ต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดี ในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจ โดย คำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นที่เล็งคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

แกรี่ ยูร์ค (Gary A. Yukl, 1998, p.215) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดเกี่ยวกับการ แก้ปัญหาหรือประเด็นต่างๆ โดยการใช้กลยุทธ์ในการหา หนทางใหม่ๆ

เจมส์ กีบสัน จอห์น อีแวนเซวิช และ เจมส์ คอนเนลลี่ (James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly, 2000, pp.15-17) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุน ให้ผู้ตามมีความคิดในเชิงสร้างสรรค์

สตีเฟน อาร์ โควีย์ (Stephen R. Covey, 2004, pp.254-255) ให้ความหมายว่า การ กระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ ของงาน และองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การ และผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางการใหม่ๆ รวมกัน

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ รัจจิโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มา แก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยมีผู้นำ มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิด สร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้ พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้ กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและ

เหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือในการแก้ปัญหของผู้ตามทุกคน รวมทั้งผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของ ผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจปัญหาด้วยตนเอง

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2550, น.331-340) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้น ทำให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสดความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน หรือผู้นำหรือขององค์กร ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์กรส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.73-74) ให้ความหมายว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่ม ให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และความคิดที่เกิดขึ้นเองจากการหยั่งรู้ (Intuition) หรือการหยั่งรู้ในขณะเดียวกันก็จะเน้นวิธีการแก้ปัญห (Methodical Problem Solving) การคิดใหม่ (Rethinking) การทดสอบสมมติฐานใหม่ และการให้เหตุผลด้วยความรอบคอบเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามเกิดความยอมรับและมีการพัฒนาด้านสติปัญญา

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามค้นคว้าและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน กระตุ้นให้มองปัญหาจากหลายแง่มุมและกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้ผู้ตามแสวงหาทางออกใหม่ๆ มาแก้ปัญหในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม

4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

สตีเฟน อาร์ โคเวย์ (Stephen R. Covey, 2004, pp.254-255) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก เป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุน

ความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับ และแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันและแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น.331-340) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดีด้วยการใส่ใจรับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น.73-74) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำที่มีจูงใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และมั่นใจ มีอารมณ์ดี ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องแก่ผู้ตาม

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายาม โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

เนลสัน และ ควิก (Nelson & Quick, 1997, p.252 อ้างถึงใน อังคณา ทีภูเวียง, 2551, น.16) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง ทีมคือ บุคคลกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะเป็นองค์ประกอบอย่างสมบูรณ์ มีการแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ทั่วไป และเป็นผู้ซึ่งต้องการที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานเป็นกลุ่มที่มุ่งเน้นงาน การทำงานเป็นกลุ่มมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทีมมีประโยชน์มากต่อการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน หรือมีอาสาสมัครทำงานมากกว่าหนึ่งคน

จอห์นสัน และ จอห์นสัน (D. W. Johnson & E. P. Johnson, 2000, p.436) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ปาร์คเกอร์ (Parker, 2001, p.16) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิถีเดียวกันจะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550, น.139) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มเล็กๆ ของคนที่ มีลักษณะครบถ้วน ผู้ซึ่งทำงานด้วยกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่วนการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของทีม โดยพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง เพื่อกระตุ้นความรู้สึกร่วมในการทำงานหรือสำนึกในการเป็นเจ้าของ ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ทิสนา แคมมณี (2550, น.16) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์กันซึ่งจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

นิรันดร์ สุภสร (2550, น.6) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกต้องมีความเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วารกรณ์ ตระกูลสฤณี (2550, น.2) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตาม จุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน โดยคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน มีการติดต่อสื่อสารการประสานงานต่อกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ ได้รับมอบหมายร่วมกัน โดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการ ติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับ องค์กรอีกด้วย

ศิวกานต์ กริอุณะ (2550, น.8-9) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่ม บุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกัน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการ ทำงานนั้น ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของทีม คือ ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ทุกคนเป็นสมาชิกของทีมงานมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย เดียวกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้สำเร็จ มีความเพิลิดเพิลินที่จะทำงานและผลิตผลงาน คุณภาพสูง พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาาร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ มีการวางแผน และการประเมินผล

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2550, น.33) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนกลุ่ม เล็กๆ ที่มีทักษะ การทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมทุกคนต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม ยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสมาชิกในระดับสูงด้วย

ไพโรจน์ บาลัน (2551, น.18) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคน ที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มคนที่ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือ กลุ่มคนที่ขึ้นตรงกับ ผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2551, น.10) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคล ตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการ ติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนันทา เลานันท์ (2551, น.62) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สุเมธ งามกนก (2550, น.12) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

สุนทร พลวงค์ (2551, น.7) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ว่าการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่า บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญา ยอมรับความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่า พวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ดิเรก วรรณเชียร (2552, น.2) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

มัลลิกา วิชชุกรังสรรค์ (2553, น.11) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือในการใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันได้ร่วมกันทำกิจกรรม ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจ สามัคคี พึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ประสานงานและร่วมกันแก้ปัญหาหรืออุปสรรคอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2550, น.37) ได้กล่าวว่า ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สุดสำหรับทีม และหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงาน ก็จะเป็นผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, น.2-3) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรือนงานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย

2) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำงานใดๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น

3) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทำงานสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4) ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันในทุกระดับ และทุกองค์การ หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

5) การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำให้ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ

6) การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองและทีมงานตามไปด้วย จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย

วารากรณ์ ตระกูลสฤณี (2551, น.8) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลที่มีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
- 2) เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
- 3) เพื่อความรู้ที่ปลอดภัยและมั่นคง
- 4) เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, น.11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร เพื่อส่งผลให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า การทำงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 ประเภทของทีมงาน มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp.4-5 อ้างถึงใน ลีรัตน แก้วสมบัติ, 2553, น.15-16)

กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ ดังนี้คือ

1) ทีมระดับสูง (Top Team) คือ ทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจากทีมมีงานที่ต้องกระทำหลากหลายทีมงานจึงต้องการสมาชิกที่สามารถแสดง

มุมมองขององค์กรได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจมีสมาชิกชั่วคราวเข้าร่วมทีมงานด้วยเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน ทำให้งานสมบูรณ์ทันเวลา

2) ทีมบริหาร (Management Team) หมายถึง ทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการประสานงานและควบคุมการทำงานของบุคคลอื่นๆ ทีมมักจะจัดหาผู้นำทีมงานในลักษณะวันต่อวันในองค์กร ทีมงานต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับสมาชิก หลักขององค์กรมีการจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน พัฒนายุทธศาสตร์และบริหารงานระหว่างหน้าที่แตกต่างกัน

3) ทีมปฏิบัติงาน (Operator Team) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วย บุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์กรเป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น ผู้ส่งสินค้า หรือเป็นผู้ให้บริการแก่ลูกค้า ณ สถานที่ต่างๆ สมาชิกทีมมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นกรปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำ

4) ทีมเทคนิค (Technical Team) เป็นทีมที่ประกอบด้วย บุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กร ในที่นี้มาตรฐานอาจจะเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการให้บริการ แต่ต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้ทีมประเภทนี้มีความต้องการมากยิ่งขึ้น

5) ทีมสนับสนุน (Support Team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำ และเป็นทีมที่อยู่นอกสายงานขององค์กร ทีมงานประเภทนี้ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากหลายฝ่ายหลายแผนก แต่มีคุณลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกหรือทีมอื่น อาจหมายความถึง ทีมที่ให้การสนับสนุนโดยทางอ้อมก็ได้ ซึ่งทีมงานประเภทนี้จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบ่อยครั้งที่จะมีการควบคุมเกิดขึ้น

คาร์ (Carr, 1992, p.45) ได้อธิบายแนวทางการใช้ทีมที่มีอำนาจ 4 ประเภท คือ ทีมคุณภาพ ทีมโครงการ ทีมที่มีลักษณะและหน้าที่หลากหลาย และทีมที่มีอำนาจในการจัดการตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งอธิบายโดยสรุปดังนี้

1) ทีมคุณภาพ (Quality Teams) หมายถึง ทีมคุณภาพมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการกระบวนการและสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความสามารถในการใช้ทักษะกลุ่มและทักษะการแก้ปัญหา ความสำเร็จของทีมงานคุณภาพคือ การมอบอำนาจให้กับทีมงานเพื่อให้สามารถหยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณา และใช้ทักษะที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ

2) ทีมโครงการ (Project Teams) หมายถึง ทีมจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะและเมื่อดำเนินการเสร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ทีมโครงการก็จะถูกยกเลิกไป ทีมโครงการจึงสามารถตอบสนอง

วัตถุประสงค์ได้หลากหลายอย่างไม่น่าเชื่อ แต่ละทีมจะมีวัตถุประสงค์ของตนและมีการกำหนดวัน เวลาที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ ลักษณะของทีมโครงการที่ดีสมาชิกจะมีทักษะหลายอย่างเพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินงานในโครงการนั้นๆ

3) ทีมที่มีลักษณะและหน้าที่หลากหลาย (Multi-Skilled And Multifunctional Teams) หมายถึง ทีมงานที่มีลักษณะเด่นมีความแตกต่างด้านทักษะของสมาชิก ซึ่งถือเป็นความเชี่ยวชาญของแต่ละคนและมีความจำเป็นต้องนำทักษะเหล่านั้นไปแก้ปัญหา การดำเนินงานของทีมจะเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติการตั้งแต่จุดเริ่มต้นของโครงการ และการใช้ทักษะทุกด้านของสมาชิกเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เพราะแต่ละทีมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเล็กๆ โดยจัดหาและบริการลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์แบบ

4) ทีมที่มีอำนาจในการจัดการตนเอง (Fully Self-Management Teams) หมายถึง ทีมงานที่มีคุณภาพมีอำนาจและมีประสิทธิผล คือ ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเองอย่างเต็มที่ หรือทีมที่สามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองได้ หรือทีมงานที่มีอำนาจถึงอิสระลักษณะ ทีมงานประเภทนี้จะรับผิดชอบการปฏิบัติการของทีมและผลผลิตของตนเอง หากองค์กรสามารถพัฒนาทีมลักษณะนี้ได้อย่างเต็มที่ทีมงานจะรับงานส่วนใหญ่ได้ภายใต้การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เช่น งานการตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ (Setting Goals) การวัดผลผลิตการประกันการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิกรวมทั้งการจ้างพนักงาน การประเมินผลงาน การควบคุมวินัยของสมาชิก และการคัดเลือกหัวหน้าทีมของตนเอง

โรบบินส์ (Robbins, 2001, p.259) กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1) ทีมงานแก้ปัญหา (Problem-Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มคนประมาณ 5-12 คน ที่อยู่ในแผนกเดียวกันพบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่อถกเถียงปัญหาการปรับปรุงงานในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นต้น

2) ทีมงานบริหารตนเอง (Self-Managed Work Teams) ทีมงานบริหารตนเอง ประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 10-15 คน ที่ร่วมรับผิดชอบทำงานกันด้วยความมีอิสระอย่างสูง กล่าวคือ ทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบต่องานทั้งหลายที่เคยเป็นอำนาจความรับผิดชอบของหัวหน้า ได้แก่ งานวางแผนและจัดตารางการทำงาน การมอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคน การควบคุมดูแลงานของทีมให้เสร็จตามเวลา การตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

3) ทีมงานไขว้หน้าที่ (Cross-functional Teams) ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากต่างแผนกที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาเท่ากัน แต่มีหน้าที่ต่างกันมาปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกันของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น

ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการระดมบุคคลหลากหลายทักษะภายในองค์กรให้มาร่วมกันทำงาน แต่เป็นทีมงานที่บริหารค่อนข้างยากต้องใช้เวลามากในระยะแรก เพื่อสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4) ทีมงานเสมือน (Virtual Teams) เป็นทีมงานที่สมาชิกนั้นอาจจะอยู่ห่างไกลกันแต่สามารถยึดโยงและทำงานร่วมกันได้ด้วยระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยสมาชิกทำงานร่วมกันด้วยเครือข่ายออนไลน์ (On-Line) เพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารต่างพื้นที่ใช้เทคนิคการประชุมทางไกล (Video Conferencing) หรือใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ทำให้ระบบทางไกลไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอีกต่อไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, น.246-250) กล่าวถึงประเภทของทีมงานในองค์กรอาจมีหลายประเภทที่สำคัญ สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1) ทีมแก้ปัญหา หมายถึง ทีมที่มีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันต้องอาศัยทีมงานเข้ามาแก้ปัญหา สมาชิกในทีมงานมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการถกเถียงกันเพื่อหาทางปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาได้ ทีมงานจะทราบว่าจะต้องแก้ปัญหายังไง

2) ทีมงานระหว่างหน้าที่ คือ ทีมงานที่มาจากกรรวมตัวของสมาชิกที่มาจากแผนกงาน หน้าที่ที่แตกต่างกันมาร่วมประสานงานระหว่างหน้าที่ที่แตกต่างกัน เพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร เช่น งานด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการผลิต

3) ทีมงานควบคุมตนเอง คือ ทีมงานที่มีทักษะในการทำงานสูง ประสานกันได้ดี มีการควบคุมการทำงานของตัวเอง วางแผนการทำงานด้วยตัวเอง โดยอาศัยการบังคับบัญชาน้อยมาก สมาชิกใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนเองได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นพิเศษ

2.3.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

เดวิส (Davis, 1989, pp.446-447 อ้างถึงใน ชัยภร สีมาตร, 2553, น.43) กล่าวว่า มีองค์ประกอบใหญ่ 3 ประการ คือ

1) องค์ประกอบด้านสมาชิก ประกอบด้วย มีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์

2) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีต้องมีความสามารถจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก เอาใจใส่ทีมเพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิกมีความเชื่อมั่น

ในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิก มีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติงานและการติดตามผล

3) องค์ประกอบด้านจัดการทีม ประกอบด้วย การมีเป้าหมายของทีมชัดเจนมีขอบเขตแน่นอน มีกลไกย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน มีวิธีการทำงานอย่างมีระบบที่สมาชิกเข้าใจดี มีรูปแบบและการประสานงานอย่างดีเพื่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอและจัดการเงื่อนไขในการเสริมพลังให้ดี

Woodcock (Woodcock, 1989, pp.75-116) ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องการศึกษา 11 ด้าน คือ

- 1) บทบาทต่างๆ ที่สมดุล
- 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
- 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
- 4) การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง
- 6) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง
- 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 8) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
- 9) การพัฒนาตนเอง
- 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

โรมมิ่ง (Romig, 1996, p.348) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทาง เกิดความคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือการประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้

ทันทั้งที่ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2) การร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3) การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดยปราศจากการควบคุมในองค์การการประสานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวราบเพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหของงานที่กำลังเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปใช้ได้จริงจึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพ ออกแบบส่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2550, น.22) ได้เสนอความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของทีมงานมีดังนี้

1) ผู้สนับสนุนทีม (Team Sponsor) มีหน้าที่เป็นผู้อุปถัมภ์แก่ทีม ทั้งเรื่องทรัพยากร การปกป้องทีมจากผู้ไม่ประสงค์ดีแก่ทีมซึ่งอยู่ภายในองค์กร พร้อมทั้งกระตุ้นการทำงานของทีม ซึ่งผู้สนับสนุนทีมส่วนใหญ่มักจะเป็นประธานขององค์กรนั้นๆ ซึ่งจะคอยช่วยผลักดันให้ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเห็นความสำคัญในเป้าหมายของทีมให้ได้มากที่สุด

2) หัวหน้าทีม (Team Leader) มีหน้าที่กำหนดกรอบในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม การมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติการกิจที่ชัดเจน การประสานงาน การเป็นตัวแทนของทีม เพื่อติดต่อกับบุคคลภายนอกทีม การเจรจากับผู้สนับสนุนทีม การประนีประนอมความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นจาก

การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับทีม การกำหนดเกณฑ์สำหรับหลักชี้ความก้าวหน้า (Milestones) ระหว่างทางไปสู่จุดหมายของทีม

3) สมาชิกของทีม (Team Members) มีหน้าที่เป็นหัวใจของการทำงานเป็นทีม และผู้ขับเคลื่อนการทำงานของทีมอย่างแท้จริง ซึ่งต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานของทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น.79) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้

1) เป้าหมาย (Goals) สมาชิกในทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมงาน ต้องรับรู้เป้าหมายและวางแผนให้เป็นไปได้ตามเป้าหมายได้ถูกต้อง

2) บทบาท (Roles) สมาชิกทุกคนที่ทำงานร่วมกัน จะมีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจในบทบาทของตนเอง และสมาชิกอื่นๆ ของทีมงาน

3) กระบวนการทำงาน (Procedures) มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

(3.1) การตัดสินใจ โดยมีการพิจารณาถึงผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธีการดำเนินการในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(3.2) การสื่อสาร โดยให้สมาชิกในทีมสามารถติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ รับรู้ข่าวสารทั้งภายในทีมหรือระหว่างทีมงานกับสังคมภายนอก การสื่อสารกันจะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(3.3) การปรึกษาหารือ ถือเป็นหัวใจของการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม อีกทั้งยังทำให้มีทัศนคติที่ดีและเป็นมิตรต่อกัน เนื่องจากสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฉะนั้นบรรยากาศในทีมงานจึงเป็นบรรยากาศของการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

(3.4) ภาวะผู้นำ ผู้นำทีมงานต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกทีมงาน เพราะจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสมเพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ภาวะผู้นำ ผู้นำทีมงานต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกทีมงาน เพราะจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสมเพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4.1) สร้างความไว้วางใจ สมาชิกในทีมจะต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก และเห็นคุณค่าของกันและกัน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคที่พร้อมจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

(4.2) มีการเสียสละในการทำงานร่วมกัน สมาชิกต้องเสียสละแรงกายแรงใจ รวมทั้งออกค่าใช้จ่ายบ้างในกรณีจำเป็น

(4.3) มีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่มไม่ใช่รายบุคคล

(4.4) สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยที่ผู้นำทีมงานใช้วิธีในการกระจายงานและความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกทุกคน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมาย

วราภรณ์ ตระกูลศุภยดี (2550, น.2) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ คือ

1) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจกรรมของกลุ่ม/ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์เป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2) มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มจะมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3) การมีโครงสร้างของกลุ่ม/ทีม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะ กลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบเป็นทางการหรือกลุ่มไม่เป็นทางการ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4) สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน การรักษามอบบทบาทหน้าที่ที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ความสามารถ ความถนัดของสมาชิก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น มีแนวคิดที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกัน คือ มีองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านผู้นำทีม ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถจัดความขัดแย้งของทีมได้ และมีวิธีการที่เหมาะสมทำให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 2) ด้านสมาชิกในทีม คือ มีความตั้งใจและทักษะในการทำงาน มีความตระหนักในการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

และ 3) ด้านการจัดทีม ที่มีเป้าหมายของทีมชัดเจน และมีการประสานงานกันเป็นทีม มีการแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีแผนการติดตามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

2.3.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553, น.8-12) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

- 1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose)
- 2) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal climate)
- 3) การมีส่วนร่วม (Participation)
- 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)
- 5) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized disagreement)
- 6) ความเห็นพ้องกัน (Consensus)
- 7) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication)
- 8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear roles and work assignments)
- 9) ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership)
- 10) ความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations)
- 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style diversity)
- 12) การประเมินผลตนเอง (Self assessment)

โรมมิ่ง (Romig, 1996, p.348) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันทีที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ หลากหลายเพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2) การร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3) การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแต่ละบุคคลใน

ทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์กร การประสานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวราบ เพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำจึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริงจึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบส่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

ดาเยอร์ (Dyer, 1997, pp.15-16 อ้างถึงใน เสกสรร สุระวิชัย, 2555, น.21-22) ได้กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1) มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2) สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน

3) มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

4) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

5) สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น

6) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน

7) ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

8) ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด

9) มีโครงสร้างและกระบวนการที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกทีมงาน

สุเมธ งามกนก (2550, น.32) ได้กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1) มีความไว้วางใจเชื่อใจ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักมีความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ

เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกัน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้องชัดเจน และมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน เป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

4) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในความรู้ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจให้เกียรติกัน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง ส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน สนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น.13) ได้กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

- 1) มีเป้าหมายร่วมกัน
- 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน
- 4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 5) มีผลประโยชน์และจัดผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
- 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

วารกรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2554, น.8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

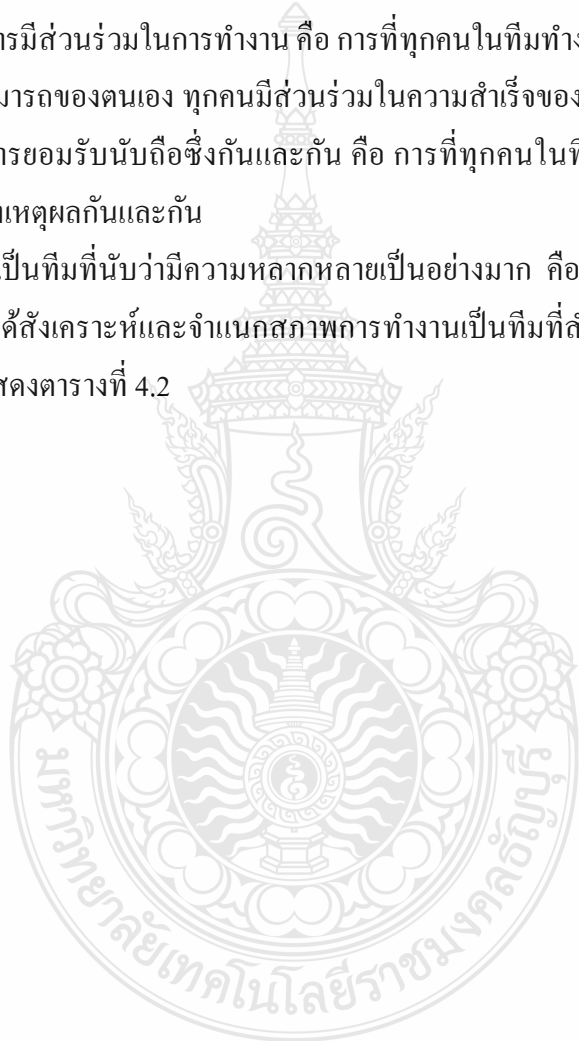
1) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความไว้วางใจที่จะตระหนักถึงความต้องการ ความรู้สึกของบุคคลอื่นในทีม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน

2) การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อสื่อสารและประสานงานกันระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณคนในทีมมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ การที่ทุกคนในทีมทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เต็มตามกำลังความสามารถของตนเอง ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

4) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน คือ การที่ทุกคนในทีมยอมรับในความต้องการของบุคคลในทีมรับฟังเหตุผลกันและกัน

การทำงานเป็นทีมที่นับว่ามีความหลากหลายเป็นอย่างมาก คือ มีทั้งที่สอดคล้องกัน และแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และจำแนกสภาพการทำงานเป็นทีมที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงตารางที่ 4.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ตัวแปรการเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม							ความถี่
	Parker (1990)	Romig (1996)	Dyer (1997)	สุเมธ งามกนก (2550)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551)	วารภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2554)	
1. การสื่อสารเปิดเผย	/	/	/	/	/	/	6
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	/	/	/	/	/	/	6
3. มีเป้าหมายเดียวกัน	/		/	/	/		4
4. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	/		/	/	/		4
5. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				/		/	2
6. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน				/		/	2
7. ความร่วมมือประสานงาน		/			/		2
8. มีผลประโยชน์ตอบแทนอย่างยุติธรรม					/		1
9. มีความเชื่อใจ			/				1
10. มีความคิดสร้างสรรค์		/					1
11. มีการปรับปรุงแก้ไข		/					1
12. เข้าใจหน้าที่และบทบาท	/		/				2
13. สนับสนุนซึ่งกันและกัน			/				1
14. การประเมินผลตนเอง	/						1
15. ความสัมพันธ์กับภายนอก	/						1
16. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	/						1
17. บรรยากาศการทำงานเรียบง่าย	/						1
18. ภาวะผู้นำร่วม	/						1
19. กล้าแสดงความคิดเห็น	/						1
20. การรับฟังซึ่งกันและกัน	/						1

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จำนวน 20 องค์กรประกอบ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ในระดับ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์กรประกอบ ได้แก่

1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย

สุเมธ งามกนก (2550, น.32) ให้ความหมายว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้องชัดเจนและมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุ จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550, น.7) ให้ความหมายว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงาน ปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ทันท่วงที ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้ สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

อัญชลี กิติ (2551, น.24) ให้ความหมายว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริงหรือความรู้สึก ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของอีก บุคคลหนึ่ง พฤติกรรมในที่นี้หมายถึง การแลกเปลี่ยนในความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเปิดเผย และมุ่งให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ให้กับผู้รับ และช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกัน อีกด้วย

วราภรณ์ ตระกูลศุภย์ (2554, น.8) ให้ความหมายว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การติดต่อสื่อสารและประสานงานกันระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกที่ทุกคนใน ทีมมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดหรือ แลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริงหรือความรู้สึก ที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข่าวสารอย่าง ชัดเจน ทัวถึง และตรงตามความเป็นจริง โดยสามารถซักถาม ได้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่าง เปิดเผยตามเหตุและผล มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทาง สร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีและความพึงพอใจต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับตำแหน่งหรือส่วน ต่างๆ ที่ต้องประสานงานกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

สุเมธ งามกนก (2550, น.32) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีม มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

วรารักษ์ ตระกูลสฤณี (2554, น.8) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ทุกคนในทีมทำงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายเต็มตามกำลังความสามารถของตนเอง ทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระดับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันตามที่ได้รับมอบหมายและช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

3) การมีเป้าหมายเดียวกัน

สุเมธ งามกนก (2550, น.32) ให้ความหมายว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีจุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน เป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, น.24) ให้ความหมายว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน และพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, น.7) ให้ความหมายว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน ได้สรุปไว้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การดำเนินงานที่สมาชิกทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรับรู้ และเข้าใจในเป้าหมายของทีมงาน ร่วมกันกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและตรงกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย โดยทุกคนในทีมต้องตระหนักถึงคุณค่า และ

ยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน ร่วมกันทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ลงด้วยดี

4) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สุเมธ งามกนก (2550, น.32) ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรัก มีความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ เกิดความเชื่อมั่นและความไว้นือเชื่อใจกัน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น.80) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก และเห็นคุณค่าของกันและกัน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็พร้อมจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ระดับความรู้สึกระหว่างบุคคล ที่ให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก และเห็นคุณค่าของกันและกัน

2.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.4.1 การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่สากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

- 1) พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล
- 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นไทยและห่างไกลจากยาเสพติด
- 4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals)

1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ลดบทบาทและกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา รวมทั้งบูรณาการการทำงานภายในกลุ่ม/หน่วย/ศูนย์ต่างๆ ซึ่งมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเป็นหน่วยปฏิบัติการในการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหา และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ค่านิยมองค์การ (Core Value)

“พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม”

กลยุทธ์ (Strategy)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงกำหนดกลยุทธ์ ปิงบประมาณ พ.ศ.2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

2.4.2 สภาพปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ศึกษานโยบายและพันธกิจ ของแต่ละสถานศึกษา พบว่า ในแต่ละสถานศึกษามีนโยบายการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกายภาพ โดยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน สอดคล้อง

กับการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่างๆ พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้นักศึกษามีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลในการสร้างขวัญกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ถึงแม้สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษาดังกล่าว แต่ในทางปฏิบัติพบปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การทำงานของครูทำตามคำสั่งเท่าที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ครูมีภาระงานมาก ทั้งการจัดทำแผนการสอน จัดทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่เวรประจำวันและประจำวันหยุด และภาระงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำ

2) ปัญหาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากแลถูกกดดันจากความคาดหวังในการปฏิบัติงานงานสูง บรรยากาศขาดความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้งานส่วนใหญ่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้ครูเกิดความท้อแท้ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

3) ปัญหาประสิทธิภาพของ กระบวนการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีพฤติกรรมห่างเหินกับผู้ร่วมงาน อีกทั้งพฤติกรรมผู้บริหารเป็นแบบมุ่งผลงาน และพฤติกรรมของครูในโรงเรียนที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ในเขตจังหวัดปทุมธานี ทั้ง 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ มีหน้าที่ในการรับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน จัดการศึกษาทั้งหมด 4 ระดับ ในช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 ช่วงชั้นที่ 3 ช่วงชั้นที่ 4 มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล ที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ

แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการบริหารโรงเรียน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานส่วนใหญ่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสาร ประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหาร สภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

1) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550, น.78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พยายามปรับปรุงตนเองให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

รุ่งฤดี อัมมาตย์ (2551, น.122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และ

หนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู

วรรณวิสา ไชยลาแสง (2551, น.184-189) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ระดับการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่และด้านระดมความร่วมมือผูกพัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการระดมความร่วมมือผูกพัน และด้านการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ระดับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความไม่เห็นด้วยทางบวก ผลการเปรียบเทียบระดับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน ได้แก่ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ด้านการสื่อสารเปิดเผย ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และด้านการประเมินผลงานตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ด้านความสัมพันธ์กับ

ภายนอก และด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ตัวแปรการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ระดมความร่วมมือผูกพัน และ สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ส่งผล ต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 66.10

เศสสรินทร์ ศรีเดช (2552, น.60-62) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับดังนี้ (1) การยึดความมีคุณธรรม (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (3) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและ (4) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พีรพรรณ ทองปั้น (2552, น.113-125) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการระบุนโยบาย ด้านการถือคุณ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล ด้านการปลูกเร้าทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานหลักในสถานศึกษา

บุหงา วิริยะ (2553, น.111-113) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิชยฐานะ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปได้ว่า 1) การสร้างบารมี ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับและศรัทธา มีคุณธรรมจริยธรรม อุดมคติ เสียสละ มีวิสัยทัศน์กล้าตัดสินใจ ใช้การมีส่วนร่วม การตั้งใจ การสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรวิเคราะห์และประเมินศักยภาพผู้ร่วมงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดและภาระงาน ให้ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจตัดสินใจ ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สามารถเป็นที่ปรึกษา และให้ความช่วยเหลือได้ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรประเมินศักยภาพผู้ร่วมงาน มอบหมายงานที่สามารถปฏิบัติได้เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี และพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง และ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้หลักคุณธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

สุชามนต์ เข้มเจริญกิจ (2553, น.89-90) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา ประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประเภทที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นแบบอย่างการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

อัจฉรา วิรุทธิ (2553, น.111-114) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาเลย เขต 1 - 3 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 - 3 การสรุปผลในภาพรวมของข้าราชการครูและและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ของกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 - 3 ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครู และและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก รองลงมาคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนที่มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 - 3 ผลการศึกษาสรุปในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

อารี กังสานุกูล (2553, น.73-80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการถือคุณ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศของครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ของครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจน ด้านการถือคุณ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษาของครู เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจน ด้านการถือคุณ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ในระดับสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุดม พินธุรักษ์ (2553, น.101-106) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสนใจ ด้านการคล้อย และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสนใจ ด้าน การคล้อย ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ครูในโรงเรียนขนาด ใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างการปฏิบัติราชการ ด้านการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง

พัชรีย์ กุมภีโร (2554, น.82-83) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการระบุนิยัติน้อยอย่างชัดเจน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง และด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นลำดับสุดท้าย สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรกคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการประเมินความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดตัวเป้าหมายของการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติของสถานศึกษาทุกแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกระตุ้นชี้แจง แนะนำ และเร่งรัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และการยอมรับเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน

เรวัตร์ ชัยจำรัส (2555, น.132) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษาอำเภอคันไถ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ได้สรุปไว้ว่าหากจะทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

สุพรรณณี โสมาเกตต์ (2556, น.79-86) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการถือคุณ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการระบุนิยัติน้อยอย่างชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามใน

ระดับสูง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศของครู โดยรวมและรายด้าน พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ของครู เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤกษ์ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

ประพันธ์ คำสามารถ (2553, น.100) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต (2553, น.51-52) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือการมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีม ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง คส.3 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง คส.1-2 หรือเทียบเท่า เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม แตกต่างกันในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีคะแนนเฉลี่ย มากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนการมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือกัน แตกต่างกันในระดับปานกลาง

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553, น.77-79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีม เฉลี่ยสูงสุด คือ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รองลงมาคือ การบรรลุเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แรงจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจุดเน้นการเรียนรู้ที่ผู้เรียน รองลงมาคือ การมีจุดหมายร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความ

สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และบางด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น.70-72) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการทำงานเป็นทีม ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

อัจฉราพร ดอนไชย (2554, น.76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้ง ในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ข้าราชการครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมกับสมาชิกด้วยความเต็มใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือสมาชิกตามความเหมาะสม ด้านการรับฟังความคิดเห็น ข้าราชการครูยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากความเห็นของตนเอง ทางด้านการแก้ไขความขัดแย้งนั้น ข้าราชการครูจะหลีกเลี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้สมาชิกในทีมแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล ส่วนการตัดสินใจโดยฉันทามตินั้น ข้าราชการครูส่วนใหญ่จะยอมรับเสียงข้างมากในทีมงาน และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล เป็นบางครั้งที่ข้าราชการครูเกินครึ่งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการแก้ไขความขัดแย้ง แต่ก็ยังมีข้าราชการครูส่วนน้อยที่ไม่เคยทำงานร่วมกันสมาชิกโดยปราศจากความหวาดระแวง

กณิต ทิพย์โอสถ (2555, น.61-62) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย

จินดาพร นพนิชม (2555, น.61-63) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ

รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, น.62) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สายใจ ปรีดา (2555, น.51-53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการยอมรับนับถือ สภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการ

ทำงาน ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เสกสรรค์ สุระวิชัย (2555, น.91) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับ นับถือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ เป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ต่ำสุด คือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

ไพลิน ประดับรัตน์ (2556, น.96) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน กลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ได้เข้ามามี ส่วนคิด สามารถแสดงความคิดเห็นพูดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ไลท์วูด เจนทซี และ เฟอร์นันเดซ Leithwood, Jantzi, & Fernandez, 1994, pp.77-98 อ้างถึงใน อังคณา ทิภูเวียง, 2555, น.35) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความ ผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตารีโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อ การปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครู มีความผูกพัน มีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานดีจะส่งผลกระทบต่อนักเรียน

จิง (Jung, 1997, p.980 อ้างถึงใน อัจฉรา วรรณฤทธิ์, 2553, น.84) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับแบบแลกเปลี่ยนที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า แบบภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ตามมากที่สุด โดยที่ผลการปฏิบัติงาน นั้นเกิดจากความศรัทธาที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำได้แสดงออกต่อผู้ตาม

พรีนต์ (Printy, 2003, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน และ ผลการปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารโรงเรียน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านภาวะผู้นำระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนและครู เพื่อพัฒนา

คุณภาพการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนปฏิรูปการศึกษา จำนวน 24 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 โรงเรียน เนื่องจากข้อมูลมีหลายระดับจึงวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับเชิงลดหลั่น (Hierarchical Linear Modeling: HLM) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น แต่ไม่เพียงพอต่อการเป็นภาวะผู้นำแห่งการเรียนการสอน เมื่อนำภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาพร้อมกับภาวะผู้นำแห่งการเรียนการสอน เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนซึ่งพิจารณาจากคุณภาพการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

โมกัดคาม และ แคมบิซ (Moghaddam and Kambiz, 2006, unpagged) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจทางจิตใจของผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์กร เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ พบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

โรเจอร์ (Roger, 2008, pp.4-24) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงแรงบันดาลใจให้ผู้ติดตามที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่คุณค่าของลูกศิษย์และช่วยให้ลูกศิษย์จัดค่าเหล่านี้ที่มีค่าขององค์กร วัตถุประสงค์ของการนี้การทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับองค์กรผลลัพธ์และผลส่วนตัวของลูกศิษย์ วิจัยนี้จะตรวจสอบต่อไปขององค์กรผลลัพธ์ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร/ประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรวิสัยทัศน์ คิดเห็นยังสำรวจผลส่วนบุคคลต่อไปนี้ของลูกศิษย์ : เพิ่มขีดความสามารถในงานความพึงพอใจของความมุ่งมั่นความไว้วางใจ ความเชื่อตนเอง ประสิทธิภาพและแรงจูงใจโดยการทำความเข้าใจผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์เหล่านี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อให้การทำงานมีผลกระทบในเชิงบวกต่อองค์กร

2) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

โรบินสัน (Robinson, 1994, Abstract อ้างถึงใน รุ่งฤดี อัปมาตย์, 2551, น.85) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผู้บริหารในทีมงานซึ่งศึกษาโดยทำการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) เงื่อนไขใดๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์กร 2) สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงการทำงานกลุ่มที่ดีมีทักษะ และสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม

3) วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่ใช่สิ่งผิดในการให้ความร่วมมือ 4) การเข้าร่วมของสมาชิก ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึง ความคิดของคำว่า “ทีม”

แคทเซนบาส (Katzenbach, 1997 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, น.52) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหาร มีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ฟาร์เลย์ และ สโตนเนอร์ (Farley and Stoner, 1998, Abstract อ้างถึงใน ชัยกร สีมาตร, 2553, น.67) ได้ศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารทางการพยาบาลว่า ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะและการประนีประนอม การใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่างๆ ให้ความรู้และการสื่อสารให้ผู้ร่วมที่รับรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีมประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวของสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์การสำหรับโครงการการวางแผน หรือวางแผนเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวก มีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมทราบวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องไว้ต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม สามารถบริหารความขัดแย้งในทีมได้ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในทีม

ฮอลล์ และ โรเบิร์ต (Hall and Robert, 1999, pp.3003-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีม ในโรงเรียนติลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลางโดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษากับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกัน และตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็กๆ ซึ่งครูจะได้ออกมาพบกับความต้องการทางการศึกษา และความต้องการด้านการพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างสัมพันธ์ใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบในการวางแผนงานร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่า ในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของทางโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็นสองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อยๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการ

พัฒนาอย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครู ต้องใช้กิจกรรมทีมงาน เพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของ สภาพแวดล้อมและบุคลากรในหน่วยงาน การปฏิบัติงานที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้อง อาศัยความร่วมมือร่วมใจ ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและนำมาเป็น ข้อมูลในการตั้งสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ ปีการศึกษา 2560 จากสถานศึกษาจำนวน 67 แห่ง ประชากรครูผู้สอนทั้งสิ้น จำนวน 1,550 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560 กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จากสถานศึกษา 67 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551) ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 305 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน จำนวน 372 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ครู	1,550	372
รวม	1,550	372

3.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล
- 3) การกระตุ่นทางปัญญา
- 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.2 ตัวแปรที่ 2 คือ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

- 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1976, p.247) ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1976, p.247) ดังนี้

- 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Question)

3.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อมาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหาให้ถูกต้อง

ขั้นที่ 5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเนื้อหา
 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงเนื้อหา
 -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป หากข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหาและหลังจากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987, p.161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551, น.156) พบว่า ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .98

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่า โรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามเก็บได้ครบ 100% ตามที่ต้องการ

3.5.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.6.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.6.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.103) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ Bast (1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.103) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.4 นำข้อมูลที่ได้จากการแปลความหมายของ ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น.144) ดังนี้

- ค่า r อยู่ในช่วง 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับต่ำ
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง

3.6.5 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 แห่ง รวมมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 372 คน จำนวนแบบสอบถาม 372 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r_{xy}	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
X	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม
X_1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล
X_3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวม
Y_1	แทน	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

- Y₂ แทน การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
Y₃ แทน การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน
Y₄ แทน การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4.2 ลำดับชั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.2.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.2.3 ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

4.2.4 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	141	37.90
หญิง	231	62.10
รวม	372	100
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	102	27.4
31-40 ปี	138	37.1
41-50 ปี	63	16.9
51 ปีขึ้นไป	69	18.5
รวม	372	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	269	72.3
ปริญญาโท	100	26.9
ปริญญาเอก	3	0.8
รวม	372	100
สถานภาพการทำงานของท่าน		
ครูผู้สอน	372	100
รวม	372	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	72	19.4
6 - 10 ปี	146	39.2
11 – 15 ปี	52	14.0
16 – 20 ปี	44	11.8
20 ปีขึ้นไป	58	15.6
รวม	372	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 สถานภาพการทำงานเป็น ครูผู้สอน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

4.3.2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.35	0.68	มาก	1
2. ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล	4.29	0.72	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.54	มาก	2
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	0.68	มาก	4
รวม	4.31	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.68) รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.54) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.68)

ตารางที่ 4.3 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน	4.24	0.62	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับครู ว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้	4.21	0.70	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี	4.27	0.77	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่เคารพนับถือของครู ในโรงเรียน	4.54	0.67	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.21	0.70	มาก	9
8. ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.41	0.66	มาก	4
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา และไว้วางใจ	4.41	0.71	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในเรื่องการ อุทิศตนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.60	0.49	มากที่สุด	1
รวม	4.35	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.35, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในเรื่อง การอุทิศตนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.60, S.D.=0.49) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพนับถือของครูในโรงเรียน (\bar{X} =4.54, S.D.=0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.21, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.4 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียน	4.41	0.71	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของครูในโรงเรียน	4.15	0.89	มาก	8
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.11	0.84	มาก	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูในโรงเรียน(เป็นรายบุคคล) บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.22	0.79	มาก	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	4.31	0.74	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	4.31	0.69	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้น	4.44	0.56	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.51	0.50	มากที่สุด	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ เอาใจใส่รับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค	4.31	0.64	มาก	6
10. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด	4.15	0.88	มาก	9
รวม	4.29	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงเอกัตละบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.50) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้น ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.56) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.5 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน	4.41	0.49	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.37	0.55	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน มีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	4.34	0.47	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจ และให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ	4.17	0.53	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็น โอกาสดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน	4.28	0.58	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางด้านความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.34	0.60	มาก	3
รวม	4.32	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.41$, S.D.=0.49) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.55) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจและให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.6 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติดี ทั้งกาย วาจา ใจ มีความจริงใจกับทุกคนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน	4.31	0.64	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้ครูในโรงเรียน	4.37	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดในแง่บวกให้ครูในโรงเรียน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ	4.23	0.72	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน	4.20	0.76	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ	4.34	0.60	มาก	2

ตารางที่ 4.6 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย (ความสามารถ) ในการทำงานของครูในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.68	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นว่า สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.27	0.68	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.21	0.66	มาก	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.24	0.76	มาก	5
รวม	4.27	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่
ในระดับมาก (\bar{X} =4.27, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติ
ที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้ครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.37, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหาร
สถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความ
สามารถ (\bar{X} =4.34, S.D.=0.60) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่า
และความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.20, S.D.=0.76)

4.2.3 ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.99	0.87	มาก	4
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.04	0.86	มาก	3
3. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.11	0.83	มาก	2
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.18	0.83	มาก	1
รวม	4.08	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.83) รองลงมา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.83) และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.87)

ตารางที่ 4.8 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านการสื่อสารอย่าง
เปิดเผย

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการ ทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความ เป็นจริง	3.95	0.82	มาก	6
2. การติดต่อสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียนมีการ สื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้ ตรงกัน	3.91	0.83	มาก	7
3. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงาน ในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	4.05	0.91	มาก	2

ตารางที่ 4.8 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่าง
เปิดเผย (ต่อ)

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
4. มีการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ชักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ตามเหตุและผล	4.05	0.84	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจ วิธีการทำงานอย่างชัดเจนและทำความเข้าใจให้ตรงกัน	4.05	0.91	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของ ครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.85	0.86	มาก	8
7. การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.08	0.85	มาก	1
8. ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการสื่อสารที่ทำให้ ครูเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานร่วมกัน ได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	3.98	0.95	มาก	5
รวม	3.99	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีมี
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.85) รองลงมา มีการจัดระบบการ
ติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.91) ผู้บริหาร
สถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจให้ตรงกัน
($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.91) และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.86)

ตารางที่ 4.9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.01	0.86	มาก	6
2. ครูในโรงเรียนมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม	4.08	0.82	มาก	3
3. ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนในการบริหารงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน	4.15	0.81	มาก	1
4. ครูในโรงเรียนร่วมกันรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ	4.12	0.79	มาก	2
5. ครูในโรงเรียนร่วมกัน แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.98	0.88	มาก	8
6. ครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันที่มีอย่างหลากหลาย	4.04	0.84	มาก	5
7. ครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน	3.95	0.93	มาก	9
8. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.82	มาก	3
9. ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.98	0.99	มาก	7
รวม	4.04	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนในการ บริหารงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.81) รองลงมา ครูในโรงเรียนร่วมกันรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.79) และครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและ หน้าที่ของตน ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.93)

ตารางที่ 4.10 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ครูในโรงเรียน ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการ ทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน	4.08	0.82	มาก	5
2. ครูในโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทาง ในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.04	0.92	มาก	6
3. ครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย	4.04	0.84	มาก	7
4. ครูในโรงเรียนมี ส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการทำงาน ร่วมกัน	4.11	0.83	มาก	3
5. ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นใน เป้าหมายของการทำงานเดียวกัน	4.11	0.80	มาก	4
6. โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน	4.21	0.84	มาก	1
7. ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถจนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.18	0.78	มาก	2
รวม	4.11	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.84) รองลงมา ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถจนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.78) และครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.84)

ตารางที่ 4.11 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.18	0.78	มาก	4
2. ครูในโรงเรียนมีความรัก มีความปรารถนาดีต่อกันด้วยความเต็มใจ	4.37	0.75	มาก	1
3. ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจกันและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องอย่างเต็มใจ	4.28	0.73	มาก	2
4. ครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกกัน	4.08	0.97	มาก	7
5. มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน	4.05	0.80	มาก	8
6. ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ	4.11	0.80	มาก	6

ตารางที่ 4.11 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ด้านการ
ไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ต่อ)

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	n=372		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
7. ครูในโรงเรียนให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดี และให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานใน โอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม	4.24	0.85	มาก	3
8. ครูในโรงเรียนมีการสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอย่างเต็มที่	4.11	0.94	มาก	5
รวม	4.18	0.83	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
(\bar{X} =4.18, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูในโรงเรียนมีความรัก มีความปรารถนาดีต่อกัน
ด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =4.37, S.D.=0.75) รองลงมา ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น
เชื่อถือ ไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด (\bar{X} =4.28, S.D.=0.73) และมีการแลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่าง
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน (\bar{X} =4.05, S.D.=0.80)

4.2.4 ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product
Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
ทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดย
จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
และทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ว่าภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1.000									
X ₂	.745**	1.000								
X ₃	.501**	.644**	1.000							
X ₄	.376**	.594**	.505**	1.000						
X	.837**	.925**	.739**	.752**	1.000					
Y ₁	.566**	.681**	.700**	.516**	.731**	1.000				
Y ₂	.560**	.703**	.595**	.647**	.762**	.919**	1.000			
Y ₃	.589**	.692**	.547**	.594**	.743**	.827**	.917**	1.000		
Y ₄	.702**	.760**	.603**	.581**	.811**	.824**	.916**	.905**	1.000	
Y	.641**	.752**	.643**	.614**	.805**	.940**	.982**	.946**	.951**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (**P< .05)

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในช่วง .376 – 0.982 โดยผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เท่ากับ .805 และเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสาม

อันดับแรก คือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับ ด้านการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_4) เท่ากับ .760 ด้านการคำนึงคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2) เท่ากับ .703 และด้านมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2) เท่ากับ .703 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_4) เท่ากับ .702 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) ความสัมพันธ์กันทางบวกกับการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_1) เท่ากับ .516 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.641 **	ค่อนข้างสูง
ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2)	.752 **	ค่อนข้างสูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.643 **	ค่อนข้างสูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4)	.614 **	ค่อนข้างสูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (x)	.805 **	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (x) มีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับสูง ($r = .805$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .752$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .643$) อันดับที่สาม คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ใน

ระดับค่อนข้างสูง ($r = .641$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .614$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ 1) นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารไม่เป็นแบบอย่างด้านผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงาน โดยการออกคำสั่งหรือมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ส่วนปัญหา อุปสรรคของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน คือ 1) ครูขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ 2) ครูขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในทีมงาน 3) ครูขาดการติดต่อประสานงาน เกิดปัญหาในการสื่อสาร 4) ครูไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้คณะครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างทางด้านผู้นำและผู้ตามที่ดี ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหา ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน คือ 1) ครูต้องมีหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ชัดเจนและทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) การทำงานควรให้สมาชิกทุกคนได้แลกเปลี่ยนความรู้ และมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 3) การทำงานควรมีการพูดคุยสื่อสารที่เหมาะสม มีการติดต่อประสานงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 4) ครูควรรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในทีมงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 67 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.49-0.98 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม พบว่า ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 372 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมสรุปผล ดังนี้

5.1.1 จากการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30 สถานภาพการทำงานเป็นครูผู้สอน จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

5.1.2 จากการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.68) รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.54) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในเรื่องการอุทิศตนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.49) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่เคารพนับถือของครูในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D.=0.67) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.70)

5.1.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D.=0.50) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.44$, S.D.=0.56) และผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D.=0.84)

5.1.2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.49) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัว และเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.55) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจ และให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.53)

5.1.2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้ครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.60) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.76)

5.1.3 จากการศึกษา การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.83) รองลงมา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.83) และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.3.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.85) รองลงมา มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.91) ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจให้ตรงกัน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.91) และผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.86)

5.1.3.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนในการบริหารงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.81) รองลงมา ครูในโรงเรียนร่วมกันรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.79) และครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.93)

5.1.3.3 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.84) รองลงมา ครูในโรงเรียนร่วมกัน

ทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่ เติบโตความสามารถจนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.78) และครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.84)

5.1.3.4 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูในโรงเรียนมีความรัก มีความปรารถนาดีต่อกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.75) รองลงมา ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องอย่างเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.73) และมีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.80)

5.1.4 จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อยู่ในช่วง .376–0.982 โดยผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} เท่ากับ .805 และเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดสามอันดับแรก คือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_4) เท่ากับ .760 ด้านการคำนึงคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2) เท่ากับ .703 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับด้านการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_4) เท่ากับ .702 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) ความสัมพันธ์กันทางบวกกับการสื่อสารอย่างเปิดเผย (Y_1) เท่ากับ .516 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับสูง ($r = 805$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล (X_2) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .752$) รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .643$) อันดับที่สามคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .641$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_4) มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Y) ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .614$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5 จากการศึกษา ปัญหาอุปสรรคของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ 1) นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยมีความต่อเนื่อง เนื่องจากมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้ง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของครูอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารไม่เป็นแบบอย่างด้านผู้นำและผู้ตามในการปฏิบัติงาน โดยออกคำสั่งหรือมอบหมายให้ครูปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ส่วนปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน คือ 1) ครูขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบ 2) ครูขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในทีมงาน 3) ครูขาดการติดต่อประสานงาน เกิดปัญหาในการสื่อสาร 4) ครูไม่รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แนวทางการแก้ไขปัญหของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เหมาะสม และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามีการพัฒนาที่ยั่งยืน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้คณะครูได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างทางด้านผู้นำและผู้ตามที่ดี ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน คือ 1) ครูต้องมีหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ชัดเจนและทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) การทำงานควรให้สมาชิกทุกคนได้แลกเปลี่ยนความรู้ และมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยนำความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ 3) การทำงานควรมีการพูดคุย สื่อสารที่เหมาะสม มีการติดต่อประสานงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 4) ครูควรรับฟังความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในทีมงาน

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญของตนเอง สนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552, น.60-62) พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 มีภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ 1) การยึดความมีคุณธรรม 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ 4) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของบริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไลท์วูด แจนท์ซี และ เฟอ์นันเดซ Leithwood, Jantzi, & Fernandez, 1994, pp.77-98 อ้างถึงใน อังคณา ทิฏูเวียง, 2555, น.35) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลงของครู พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู มีผลกระทบต่อการปรับปรุงคุณภาพของนักเรียนด้วย หากครูมีความผูกพัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานก็จะส่งผลกระทบต่อนักเรียน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียนด้วยบทบาทที่เข้มแข็งเป็นที่เคารพนับถือของครู สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความ

มั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เบอ์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M. Bass, 1997, pp.756-757) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่าผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่ม รวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม และยังคงคล้อยตามงานวิจัยของ รุ่งฤดี อัปมาตย์ (2551, น.122) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ด้านการมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู

5.2.1.2 ด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียนเป็นรายบุคคล บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียน เข้าใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้คณะครูในโรงเรียนตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนครูได้ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงานและให้ความสนใจ หากทางตอบสนองความต้องการของคณะครูอย่างเต็มที่ มีความสนใจ เอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของแกรี่ ยูร์ค (Gary A. Yukl, 1998, p.215) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ เป็นการปฏิบัติต่อผู้ตามเฉพาะบุคคล โดยเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคคลและช่วยเหลือให้ผู้ตามที่ยังขาดประสบการณ์ตามสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษงา วิริยะ (2553, น.111-113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตาม

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิชยฐานะ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 สรุปได้ว่า 1) การสร้างบารมี ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง สร้างความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับและศรัทธา มีคุณธรรมจริยธรรม อดทน เสียสละ มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ ใช้การมีส่วนร่วม การจงใจ การสื่อสาร และมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรวิเคราะห์และประเมินศักยภาพผู้ร่วมงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดและภาระงาน ให้ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือได้ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรประเมินศักยภาพผู้ร่วมงานมอบหมายงานที่สามารถปฏิบัติได้เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงาน สร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศการทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดี และพัฒนาผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง และ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ใช้หลักคุณธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการต่างๆ เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

5.2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการสถานศึกษา สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางด้านความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมความมั่นใจ ให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าการที่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี เป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดการริเริ่มในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสตีเฟน อาร์ โคเวย์ (Stephen R. Covey, 2004, pp.254-255) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำควรให้โอกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับ

ผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ รวมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม (2552, น.100-101) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนพยายามเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้ปฏิบัติการสอน เพื่อนำไปปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลัก และเพื่อให้โรงเรียนได้พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมาย

5.2.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคติที่ดีสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีหุ่มีเห มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เบอร์นาค เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำจะประพฤตินการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการดำเนินถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550, น.78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พยายามปรับปรุงตนเองให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารโรงเรียน มีการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และสร้างสรรค์ และการสร้างแรงบันดาลใจให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

5.2.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้นไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อผลประโยชน์ของตนเท่านั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจของทีมงานทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุดร่วมกันประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ คำสามารถ (2553, น.100) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และสอดคล้องกับ อำนวย มีสมทรัพย์ (2553, น.70-72) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการทำงานเป็นทีมระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

5.2.2.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในโรงเรียนด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว เปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับ ข่าวสารอย่างชัดเจน ทัวถึง และตรงตามความเป็นจริง โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดซึ่งกันและกัน ชักถาม โต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน รับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี มีความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุเมธ งามกนก (2550, น.32) ให้ความหมายว่าการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับ ได้อย่างถูกต้องชัดเจนและมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาร์เลย์ และ สโตนเนอร์ (Farley & Stoner, 1998, Abstract อ้างถึงใน ชัยภร สีมাত্র, 2553, น.67) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารทางการพยาบาล ว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะและการประนีประนอม การใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่างๆ ให้ความรู้และการสื่อสารให้ผู้ร่วมที่รับรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวของสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์การสำหรับโครงการการวางแผนหรือวางแผนเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวก มีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมทราบวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องไว้ต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม สามารถบริหารความขัดแย้งในทีมได้ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในทีม

5.2.2.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะครูในโรงเรียนสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีวางแผนในการบริหารงาน กำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน รับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานด้วยความคิดที่หลากหลาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุ

เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ โรมมิ่ง (Romig, 1996, p.348) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรรค์ สุระวิชัย (2555, น.91) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่ำสุด คือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

5.2.2.3 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานที่ผู้อำนวยการสถานศึกษากับครูในโรงเรียนต้องพยายามทำความเข้าใจ ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและตรงกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย โดยทุกคนในทีมต้องตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ร่วมกันกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, น.80) ได้ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก และเห็นคุณค่าของกันและกัน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็พร้อมจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทเซนบาส (Katzenbach, 1997 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, น.52) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

5.2.2.4 ด้านการการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาปทุมธานี กับครูในโรงเรียน ให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ปราศจากความรู้สึกหวาดระแวง หรือไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้น สามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องด้วยความเต็มใจ ต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์

ร่วมกัน ทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ ยอมรับความสามารถ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุเมธ งามนก (255, น.32) ให้ความหมายว่า ความไว้วางใจ หมายถึงการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักมีความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจเกิดความเชื่อมั่นและความไว้นือเชื่อใจกัน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, น.61-63) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล

3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับการทำงานร่วมกัน เป็นทีม 4 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (3) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิค วิธีการต่างๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ครูมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงาน ก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไผท แถบเงิน (2552, น.167-210) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรพรรณ ทองปิ่น (2552, น.113-125) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยผลการวิจัย สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย พบว่า ความสัมพันธ์โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์

กันสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องการให้ผู้บริหาร คำนึง ใส่ใจ ถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาให้ครูพัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อัจฉรา วิริฤทธิ์ (2553, น.114) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 - 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ และการยอมรับเป้าหมาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้ครูในโรงเรียนเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญของตนเอง สนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานศึกษาที่ตั้งไว้

5.3.1.2 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 จากการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุ

เป้าหมายได้นั้น ไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อผลประโยชน์ของตนเท่านั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือ ร่วมใจของทีมงานทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุดร่วมกัน ประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.3 ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากการวิจัยพบว่า ภาพรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนระดับสูง ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูต้องการให้ผู้บริหาร คำนึง ใส่ใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องให้ออกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุน หาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจ โดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาให้ครูพัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม และให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และอาชีพของผู้ตาม

5.3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการร่วมมือกันสร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกันในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้คณะครูเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในทางเดียวกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ประโยชน์ส่วนตน

5.3.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่ ยอมรับในความแตกต่าง เข้าใจถึงความต้องการของครูแต่ละคน สามารถปรับพฤติกรรมของครูในโรงเรียน จัดการกับบุคคลที่แตกต่างกัน ต้องมอบหมายงานต่างๆ ตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน เพื่อประโยชน์และให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

5.3.1.6 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจและให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้ แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู โดยให้ถ่ายถอด ชุมชนความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างความมั่นใจโดยการเปิดโอกาส ให้ครูในโรงเรียนทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง สามารถแสดงออกทางด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนให้ครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย และส่งเสริมให้ครูออกแบบงานใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอ

5.3.1.7 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูด้วยวิธีการต่างๆ ส่งเสริมครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และควรสนับสนุนให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

5.3.1.8 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟัง แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง เพื่อสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดี มีความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย

5.3.1.9 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น โรงเรียนต้องจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียนโดยจัดทำร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

5.3.1.10 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน จากผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ทีมงานในโรงเรียนต้องมีการร่วมกันกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจน มีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

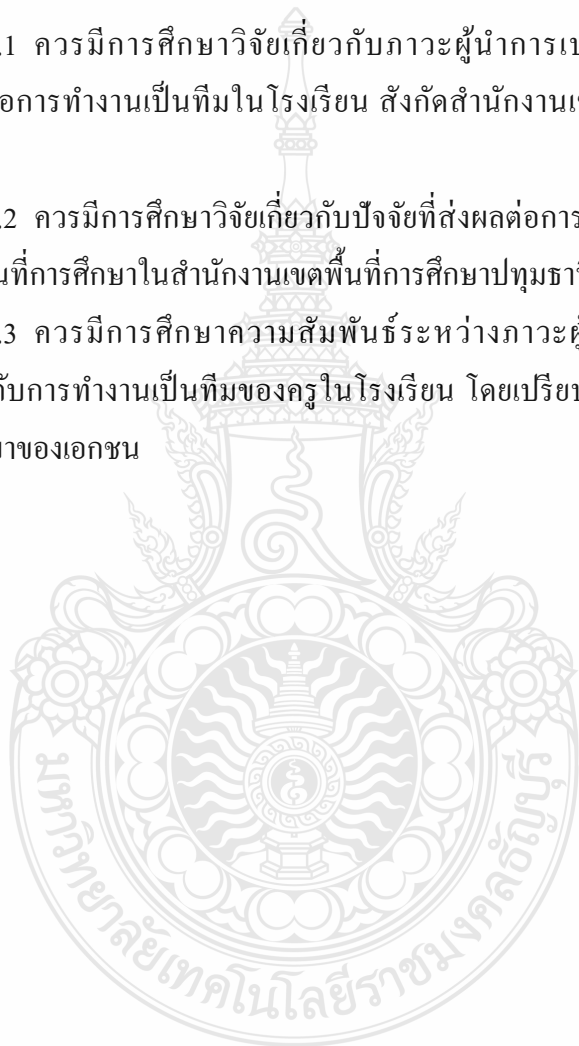
5.3.1.11 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่า มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ เปิดใจยอมรับ สนับสนุนรับฟังความคิดเห็นของครู มีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป มีดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ:
ที. เอส. บี. โปดักส์.
- กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (การศึกษานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- โกวิทย์ เทศบุตร. (2554). ในเอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำทางการศึกษา.
มหาสารคาม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- คณิต ทิพย์ไอสด. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอจันทคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี
เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จินดาพร นพนิขม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพะยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). การจัดการความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท ครีเอชั่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทค โนโลยี.
- _____. (2551). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
เอกชนในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2552). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือศาสนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2(2): 1-4.
- ทศนา เขมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ค่านสุทธาการพิมพ์.
- ทองทิพา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ธวัช บุญยง. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- จร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2551). การเพิ่มศักยภาพ ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- นิรันดร์ สุภสร. (2550). การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสำนักงาน : Office Management. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- _____. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุหงา วิริยะ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ประคอง สุคนธ์จิตต์(2551). **การทำงานเป็นทีม.** ในบทความทางวิชาการมหาวิทยาลัยเกริก.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร).
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). **ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม.** กรุงเทพฯ: อนิเมทกรุ๊ป.
- ไพศ แถบเงิน. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- พัชรี กุมภีโร. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิรพรรณ ทองปั้น. (2552). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). **ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรสวรรค์ ศิรศานันท์. (2555). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา.** จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม.** กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพลิน ประดับรัตน์. (2556). การพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภารดี อนันต์นำวี. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- รัชนิวรรณ วณิชถนอม. (2550). สมรรถนะในวันวาน วันนี้ และพรุ่งนี้ในสาระสำคัญการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งฤดี อ่วมชาติ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงาน ในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคายและหนองบัวลำภูตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- เรวัตร์ ชัยจำรัส. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอกันโถ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วาโร เฟื่องสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- _____. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วรกาญญาพิไล แกระหั่น. (2550). ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศิวกานต์ กริอุณะ. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชนพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สัμμα ธรนิษฐ์. (2553). ในเอกสารคำสอนหลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- สายใจ ปริดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สุชาดา รังสินันท์. (2550). ในเอกสารการสอนชุดวิชาการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชามนตร์ เข้มเจริญกิจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ ผู้ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: วิตน์ เอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพรรณิ โสมาเกต. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุเมธ งามกนก. (2550). การสร้างทีมงาน. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1): 32.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. ผู้แปล. (2550). การบริหารจัดการทีมงาน. แปลจาก *Creating teams with an edge*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่ การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). การศึกษาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5 ส. ในการบริหารงาน อาคาร สถานที่ของโรงเรียนบ้านหนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- _____. (2551). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แสนด์เมคส์ดีกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสกสรรค์ สุระวิชัย. (2555). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- สมชาย สุเทศ. (2554). การบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- สมพร จำปานิล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- โสภณ ภูเกลา้วน. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org>.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สมยศ นาวิการ. (2548). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2560). ข้อมูลสารสนเทศปี การศึกษา 2560. ปทุมธานี: สำนักฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อังคณา ทิภูเวียง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัด ขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อัจฉรา วรรณฤทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัญชลี กิติ. (2551). การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระ
โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ).
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อุดม พินธุรัชย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนัก
งานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ทอง. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้บริหารเชิงวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- Bass, Bernard, M. (1987). The Academy of Management Review. **Leadership and Performance
Beyond Expectations**, 12(4), pp. 756-757.
- Bass, Bernard, M. & Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through
Transformational Leadership**. London: Sage.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.).
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J., M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Carr, Clay. (1992). **Team Power : Lessons from America's Top Companies on Putting
Teampower to Work**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Covey, Stephen, R. (2004). **The Seven Habits of Highly Effective People**. New York: Simon and
Schuster.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Daft, R., L. (2003). **Management** (6th ed.). New York: Thomson.
- DuBrin, Andrew J. (1998). **Leadership Research Finding, Practice and Skills**. Boston: Houghton Mifflin.
- Farley, M., J. and M., H. Stoner. (1998) The Nurse Executive and Interdisciplinary Team Building, **Nursing Administration Quarterly**, 53(13) : 24-30
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H. (2000). **Organizations : Behavior, Structure, Processes** (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Griffin, Ricky W. (1996). **Management** (5th ed.). Boston: Houghton.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2003). **Behavior in Organizations : Under Stanading and Managing the Human Side of Work** (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Halpin, Andrew W. (1966). **Theory and Research in Administrators**. New York: Macmillan.
- Hall, D. and W. Robert. (1999). **The Use of Dual Planning Periods By a Middle School Team**. Dissertation Abstracts International. 59(9): 3003-A.
- Kasturi Arachchi C. (2012). **Transformational leadership, and learning organizations**. 1(1) : 71-89.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration : Theory research practice** (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill Book Co-singapore for and export.
- Jacobs, T. O. & Elliott, Jaques. (1990). **Military Executive Leadership. Measures of Leadership**. Greenboro: Center for Creative Leadership.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. F. (2000). **Joining together group theory and group skill** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Katzenbach, J., R. (1997). The Myth of the Top Management Team (Performance Issue in Work Group), **Harvard Business Review**, 2 (4): 34 - 54.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). **Changing leadership for changing times**. Philadelphia: Open University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Likert, R. (1976). **New Way of Managing Conflict**. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R., N. & Achua, C., F. (2001). **Leadership: Theory application skill development**. Sydney: South-Western College.
- Maslow, A., H. (1943) A Theory of Human Motivation, **Psychological Review**, **50**(4): 370-396.
- Moghaddam, Z., N. and Kambiz, A. (2006). **Leadership Transformation in a Large Scale Engineering Organization**. Malibu: Pepperdine University.
- Nelson, Debra L. and Quick, James Campbell. (1997). **Organizational Behavior: Foundations, realties and Challenges (Second edition)**. New York: West Publishing Company.
- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. **Organizational Dynamics**, **38**(1), pp.64-72.
- Parker, G., M. (1990). **Team Players and Teamwork : The New Competitive Business Strategy**. California: Jossey-Bass.
- Printy, M., S. (2003, September). Principal leadership and school performance: An integration of transformational and instructional leadership. **Educational administration quarterly**, **39**(3), 370-397.
- Razik, T., A. & Stannson, A., D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Robbins, S., P. (2001). **Organization behavior** (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Roger, J. Givens., (2008). Transformational Leadership : The Impact on Organizational and Personal Outcomes. **Emerging Leadership Journeys**, **1**(1) : 4-24.
- Romig, D., A. (1996). **Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Structured Teamwork**. Chicago: Irwin.
- Tarcy, D. & Morin, W. J. (2001). **Truth, trust and the bottom line**. Chicago: Dearborn Trade.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual**. Great Britain: Gower Publishing.
- _____. (1994). **Teambuilding Strategy** (2th ed.). England: Gower House.
- Yukl, Gary A. (1998). **Leadership in Organizational** (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง
อาจารย์ ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์
อาจารย์ ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สายพิน สีสหรัญษ์
อาจารย์ ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. นายเนตร รอดประชา
อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบึงบา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
5. นายบัณฑิต จันทบาล
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดปัญญาธิกาวาส
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐๒ ๕๒๔ ๓๒๐๕

ที่ ศษ ๐๕๗๗.๐๒ /๒๕๖๕

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอลงนามเชิญเป็นวิทยากรในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญรุ่ง

เนื่องด้วย นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ รหัสนักศึกษาศึกษา ๓๓๕๗๗๐๒๐๖๒๒๒-๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครูใบโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผศ.ดร. รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้กับ นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ ค่ะ เอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โอนนท์ โยบผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐๒ ๕๖๔๗ ๓๒๐๕

ที่ ศอ ๐๕๗๘.๐๒ / ๖๗๖ ๕

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรบกวนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สามพัน สัทรักษ์

เนื่องด้วย นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ รัตนศึกษา ๕๓๕๘๗๐๒๐๘๐๓๒-๓ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นที่มาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ ธีรทรงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันจัดศึกษา โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๙๓๐๕

ที่ ศอ ๐๕๖๘.๐๒ / ๑๙๙๑๕

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

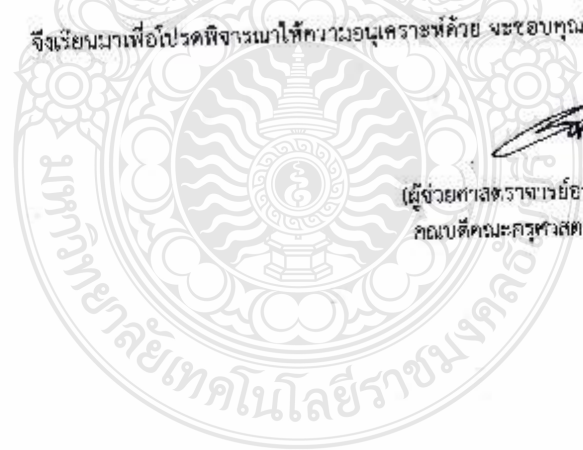
เรื่อง ขกเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ชวีญญูจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ รหัสนักศึกษ ๑๓๕๙๗๐๒๐๘๐๓๓๓ นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นที่มาของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รุ่งอรุณรัตน์ เป็นอาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ ดังเอกสารแนบ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอขอบคุณยิ่ง



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศศ ๐๕๓๕.๐๒ / ๐๒๓/๖

คณะกรรมการผู้ดุษฎีสารภรณ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๕ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๗/ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ช่วยชาวในการตรวจสอบเครื่องมือนิวทริย

เรียน นายเนตร รอดประชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ รหัสนักเรียน ๑๑๕๕๗๐๒๐๘๐๓๒-๓ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน เป็นที่มาของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ กระจงรัตน์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถทางด้านนี้ คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ที่ช่วยชาวในการตรวจสอบ
เครื่องมือนิวทริย ให้แก่ นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๗ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๓๒๐๗



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๐๒ / ๐๖๑๗๒

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๙ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๖

๑๑) ารกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบัณฑิต จันทบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามฯ จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ รัศมีศึกษา ๓๑๕๙๙๐๒๐๘๐๑๒-๓ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นที่มาของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบค้ำขาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผศ.ดร.รุ่งอรุณ รัชมงคลวัฒน์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ที่จากรายงานเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรอนงค์ นันทผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๙๑ ๓๒๑๕
โทรสาร ๐๒ ๕๙๑ ๓๒๐๙



ที่ กค ๐๓๓๘.๐๑/๐๑๓๒

คณะกรรมการผู้ดูแล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑๕ คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๒๒๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นที่มาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี ผศ.ดร. รุ่งอรุณ ธีรอรังรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้ นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๖๓ ๓๒๐๙
โทรสาร ๐๒ ๕๕๖๓ ๓๒๐๘

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 4 ด้านคือ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอุทุมพร จันทรสิงห์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท
4	สถานภาพของท่าน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
5	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับปฏิบัติ (1 – 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน		✓			
2	ผู้บริหารสถานศึกษามี คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน โดยไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓				

ความหมาย

ในข้อ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปฏิบัติ มาก

ในข้อ 2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน โดยไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับปฏิบัติ มากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่เคารพนับถือของครูในโรงเรียน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามี ศีลธรรม จริยธรรมประกอบการตัดสินใจในการทำงาน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูยอมรับ สรีทธา และไว้วางใจ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในเรื่องการอุทิศตนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
	การคำนึงถึงเอกัตบุคคล					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของครูในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของครูในโรงเรียน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูในโรงเรียน (เป็นรายบุคคล) บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูในโรงเรียน ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้น					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ เอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค					
20	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ทั้งเรื่องปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด					
21	การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน มีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจและ ให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็น โอกาสดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียน ได้แสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27	การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประพฤติดี ทั้งกาย วาจา ใจ มีความจริงใจ กับทุกคนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่ยอมรับของครูใน โรงเรียน					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีม ให้ครูในโรงเรียน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดในแง่บวกให้ครู ในโรงเรียน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
31	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทุ่มเทความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย (ความสามารถ) ในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การวางแผนปฏิบัติงาน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2**

คำชี้แจง แบบสอบถาม เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มี 4 ด้านคือ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องระดับปฏิบัติ (1 – 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับ มีความหมาย
ดังนี้

- | | | | |
|---|---------|---------------------------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน | อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน | อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน | อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน | อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน | อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การสื่อสารอย่างเปิดเผย					
1	คณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ใน การทำงานอย่างชัดเจน ทัวถึง และตรงตามความเป็นจริง	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้ตรงกัน		<input checked="" type="checkbox"/>			

ความหมาย

ในข้อ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ใน การทำงานอย่างชัดเจน ทัวถึง และตรงตามความเป็นจริงอยู่ในระดับปฏิบัติ มากที่สุด

ในข้อ 2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้ตรงกัน อยู่ในระดับปฏิบัติ มาก

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
36	การสื่อสารอย่างเปิดเผย ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง					
37	การติดต่อสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้ตรงกัน					
38	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว					
39	มีการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงาน อย่างชัดเจนและทำความเข้าใจให้ตรงกัน					
41	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นใน โรงเรียน					
42	การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีมีความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
43	ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการสื่อสารที่ทำให้ครูเข้าใจ ตรงกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
44	การมีส่วนร่วมในการทำงาน ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
45	ครูในโรงเรียนมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงาน เป็นทีม					
46	ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนในการบริหารงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน					
47	ครูในโรงเรียนร่วมกันรับผิดชอบในปัญหาที่ เกิดขึ้นด้วยความ เต็มใจ					
48	ครูในโรงเรียนร่วมกัน แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะใน การปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
49	ครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันที่มีอย่างหลากหลาย					
50	ครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน					
51	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน					
52	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
53	การมีเป้าหมายเดียวกัน ครูในโรงเรียน ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ได้อย่างชัดเจนและตรงกัน					
54	ครูในโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน					
55	ครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย					
56	ครูในโรงเรียนมี ส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการทำงานร่วมกัน					
57	ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน					
58	โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน ได้อย่างชัดเจน					
59	ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่เต็มความสามารถจนงานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย					
60	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
61	ครูในโรงเรียนมีความรัก มีความปรารถนาดีต่อกันด้วยความเต็มใจ					
62	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจกันและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องอย่างเต็มใจ					
63	ครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกกัน					
64	มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน					
65	ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ					
66	ครูในโรงเรียนให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม					
67	ครูในโรงเรียนมีการสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่					



ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open question)

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน ของท่านโดยเติมลงในช่องว่างที่เตรียมไว้แล้ว

1. ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็น
ทีมใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

.....
.....
.....
.....
.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวอุทุมพร จันทรสิงห์
โทร. 098-2324862



การหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2**

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5		
	<p>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ครูในโรงเรียนด้วยบทบาท ที่เข้มแข็งเป็นที่เคารพนับถือของครู สร้างค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน สามารถสร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา เคารพนับถือไว้วางใจ พร้อมทั้งจะอุทิศตนปฏิบัติงานตามผู้นำให้บรรลุเป้าหมาย</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่เคารพนับถือของครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามี ศีลธรรม จริยธรรม ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ					ค่า IOC	สรุป
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)						
		1	2	3	4	5		
8	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนี้ถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูยอมรับ ศรัทธา และไว้วางใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในเรื่องการอุทิศ ตนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
<p>การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สร้างความสัมพันธ์กับครูในโรงเรียนเป็น รายบุคคล บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานของครูใน โรงเรียน เข้าใจถึงความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานให้คณะ ครูในโรงเรียนตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองโดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วม สนับสนุน ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษในการทำงานและให้ความสนใจ หากทางตอบสนองความต้องการ ของคณะครูอย่างเต็มที่ มีความสนใจ เอาใจใส่ รับฟังความคิดเห็น รับฟังปัญหา ทั้งเรื่อง ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด</p>								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของครู ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของครูใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครู ในโรงเรียน(เป็นรายบุคคล) บนพื้นฐานของความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครู ในโรงเรียนตามความรู้ ความสามารถและความ ถนัดของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของครูให้ สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ เอาใจใส่ รับฟัง ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ทั้งเรื่อง ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ					ค่า IOC	สรุป
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)						
		1	2	3	4	5		
	<p>การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถทำความเข้าใจกับปัญหาได้ดี เปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียน ได้แสดงออกทางด้านความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม โดยส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมความมั่นใจ ให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำหาย เป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน และส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดการริเริ่มในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการทำงาน</p>							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจและให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำหาย และเป็นโอกาสดีที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ					ค่า IOC	สรุป
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)						
		1	2	3	4	5		
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ครูในโรงเรียน ได้แสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<p>การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถ สร้างเจตคติที่ดี สร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมเป็นสำคัญมีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีทุ่มเท มีความพยายามในการทำงานอย่าง เต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของครูใน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม เปิดโอกาสให้ครูใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความ ตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>							
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประพฤติดี ทั้งกาย วาจา ใจ มีความจริงใจกับทุกคนอย่างเสมอต้นเสมอ ปลาย เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการ ทำงานเป็นทีม ให้ครูในโรงเรียน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดในแง่บวกให้ ครูในโรงเรียน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็น สำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูใน โรงเรียนเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	1	2	3	4	5		
5	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และ เต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย (ความสามารถ) ในการทำงานของครูในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในโรงเรียนได้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ					ค่า IOC	สรุป
	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)						
		1	2	3	4	5		
	<p>การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ใน การทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูในโรงเรียนด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว เปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับ ข่าวสารอย่างชัดเจน ทัวถึง และตรงตามความเป็นจริงโดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ซึ่งกันและกัน ซักถาม ได้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน รับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดี มีความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย</p>							
1	ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	การติดต่อสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้ตรงกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	มีการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	1	2	3	4	5		
5	ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนและทำความเข้าใจให้ตรงกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการสื่อสารที่ทำให้ครูเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<p>การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีวางแผนในการบริหารงาน กำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน รับผิดชอบปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงานด้วยความคิดที่หลากหลาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดตามบทบาทและหน้าที่ของตน มีส่วนร่วมในการกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน</p>							
1	ครูในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ครูในโรงเรียนมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนในการบริหารงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานในโรงเรียนร่วมกัน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ					ค่า IOC	สรุป
	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ						
		(ท่านที่)						
		1	2	3	4	5		
4	ครูในโรงเรียนร่วมกันรับผิดชอบในปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ครูในโรงเรียนร่วมกัน แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะในการปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ที่มีอย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<p>การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การดำเนินงานที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กับครูในโรงเรียนต้องพยายามทำความเข้าใจ ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานขึ้นมาในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและตรงกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย โดยทุกคนในทีมต้องตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ร่วมกันกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกัน ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>							
1	ครูในโรงเรียน ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ครูในโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดจุดหมายปลายทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	3	ครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1
4	ครูในโรงเรียนมี ส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการทำงานร่วมกัน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
5	ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถจนงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
<p>ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึงระดับความรู้สึกระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กับครูในโรงเรียน ที่ให้การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ปราศจากความรู้สึกหวาดระแวง หรือไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้น สามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องด้วยความเต็มใจ ต้องไม่ถูกซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ทำงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ ขอมรับความสามารถ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม สนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ</p>								
1	ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ครูในโรงเรียนมีความรัก มีความปรารถนาดีต่อกันด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของ					ค่า IOC	สรุป
	การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)						
		1	2	3	4	5		
3	ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจกัน และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ ทุกเรื่องอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและ ประสพการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ โดย ปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ครูในโรงเรียนให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดีและ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ครูในโรงเรียนมีการสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่ง กันและกันอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
	สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	1	2	3	4	5		
1	ปัญหาและอุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเชื่อมั่น

ตอนที่ 2

		N	%
Cases	Valid	372	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	372	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	35

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ตอนที่ 3

		N	%
Cases	Valid	372	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	372	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	32

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

ทั้งฉบับ

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	67

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	141	37.9	37.9	37.9
หญิง	231	62.1	62.1	100.0
Total	372	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 30 ปี	102	27.4	27.4	27.4
31-40 ปี	138	37.1	37.1	64.5
41-50 ปี	63	16.9	16.9	81.5
51 ปีขึ้นไป	69	18.5	18.5	100.0
Total	372	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	268	72.0	72.0	72.0
ปริญญาโท	100	26.9	26.9	98.9
สูงกว่าปริญญาโท	4	1.1	1.1	100.0
Total	372	100.0	100.0	

สถานะภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครูผู้สอน	372	100.0	100.0	100.0

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 5 ปี	72	19.4	19.4	19.4
6 - 10 ปี	146	39.2	39.2	58.6
11 - 15 ปี	51	13.7	13.7	72.3
16 - 20 ปี	44	11.8	11.8	84.1
20 ปีขึ้นไป	59	15.9	15.9	100.0
Total	372	100.0	100.0	



ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน	372	3	5	4.24	0.62
2.ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้กับครูว่าจะเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ ได้	372	2	5	4.21	0.70
3.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน	372	2	5	4.27	0.73
4.ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	372	2	5	4.27	0.77
5.ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่เคารพนับถือของครูในโรงเรียน	372	2	5	4.54	0.67
6.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่านิยมที่ดีในการทำงานร่วมกัน	372	2	5	4.21	0.70
7.ผู้บริหารสถานศึกษามี ศีลธรรม จริยธรรม ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน	372	2	5	4.34	0.75
8.ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน	372	3	5	4.41	0.66
9.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูยอมรับศรัทธาและไว้วางใจ	372	2	5	4.41	0.71
10.ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในเรื่องการอุทิศตนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	372	4	5	4.60	0.49
โดยรวม				4.35	0.68

Statistics

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคล					
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของครู ในโรงเรียน	372	2	5	4.41	0.71
2.ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจความต้องการของครู ในโรงเรียน	372	2	5	4.15	0.89
3.ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	372	2	5	4.11	0.84
4.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ครูในโรงเรียน(เป็นรายบุคคล) บนพื้นฐานของ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	372	2	5	4.22	0.79
5.ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ครูใน โรงเรียน ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ของแต่ละบุคคล	372	2	5	4.31	0.74
6.ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	372	3	5	4.31	0.69
7.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ เข้ารับการพัฒนา ความรู้ความสามารถของครูให้ สูงขึ้น	372	3	5	4.44	0.56
8.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน	372	4	5	4.51	0.50
9.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ เอาใจใส่ รับ ฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียนอย่างเสมอภาค	372	2	5	4.31	0.64
10.ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ทั้งเรื่อง ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยติดตามช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด	372	1	5	4.15	0.88
โดยรวม				4.29	0.72

Statistics

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การกระตุ้นทางปัญญา					
1.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นความพยายามของครูในโรงเรียนให้หาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน	372	4	5	4.41	0.49
2.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนตื่นตัวและเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	372	3	5	4.37	0.55
3.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	372	4	5	4.34	0.47
4.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความมั่นใจและให้กำลังใจครูในโรงเรียนได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ	372	3	5	4.17	0.53
5.ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	372	3	5	4.28	0.58
6.ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้แสดงออกทางด้านความรู้สึก ความคิดเห็นต่างๆ ที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่	372	3	5	4.34	0.60
โดยรวม				4.32	0.54

Statistics

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การสร้างแรงบันดาลใจ					
1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประพฤติดี ทั้งกาย วาจาใจ มีความจริงใจกับทุกคนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียน	372	3	5	4.31	0.64
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้ครูในโรงเรียน	372	3	5	4.37	0.66
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดในแง่บวกให้ครูในโรงเรียนโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งสำคัญ	372	2	5	4.23	0.72
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน	372	2	5	4.20	0.76
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ	372	3	5	4.34	0.60
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย (ความสามารถ) ในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	372	3	5	4.27	0.68
7. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	372	3	5	4.27	0.68
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	372	3	5	4.21	0.66
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	372	2	5	4.24	0.76
โดยรวม				4.27	0.68

Statistics

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การสื่อสารอย่างเปิดเผย					
1.ครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง	372	3	5	3.95	0.82
2.การติดต่อสื่อสารระหว่างครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้ตรงกัน	372	3	5	3.91	0.83
3.มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	372	2	5	4.05	0.91
4.มีการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ชักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยได้ อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล	372	2	5	4.05	0.84
5.ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้ครูในโรงเรียน เข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจนและทำความเข้าใจให้ตรงกัน	372	3	5	4.05	0.91
6.ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของครูที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	372	3	5	3.85	0.86
7.การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดีมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	372	3	5	4.08	0.85
8.ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการสื่อสารที่ทำให้ครูเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย	372	3	5	3.98	0.95
โดยรวม				3.99	0.87

Statistics

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การมีส่วนร่วมในการทำงาน					
1.ครูในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม	372	2	5	4.01	0.86
2.ครูในโรงเรียนมีความตระหนักรู้ในการมีส่วน ร่วมของการทำงานเป็นทีม	372	2	5	4.08	0.82
3.ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผน ในการบริหารงาน และกำหนดมาตรฐานการ ทำงานในโรงเรียนร่วมกัน	372	2	5	4.15	0.81
4.ครูในโรงเรียนร่วมกันรับผิดชอบในปัญหาที่ เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ	372	2	5	4.12	0.79
5.ครูในโรงเรียนร่วมกัน แสดงความคิดเห็น และ ให้ข้อเสนอแนะในการปัญหา หรืออุปสรรคที่ เกิดขึ้นในการทำงาน	372	2	5	3.98	0.88
6.ครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและ กันที่มีอย่างหลากหลาย	372	3	5	4.04	0.84
7.ครูในโรงเรียนร่วมกันดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ ของตน	372	2	5	3.95	0.93
8.ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	372	3	5	4.08	0.82
9.ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและ กันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้	372	2	5	3.98	0.99
โดยรวม				4.04	0.86

Statistics

การทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
การมีเป้าหมายเดียวกัน					
1.ครูในโรงเรียน ยอมรับและเข้าใจในเป้าหมาย ของการทำงานร่วมกัน ได้อย่างชัดเจนและตรงกัน	372	2	5	4.08	0.82
2.ครูในโรงเรียนมีการวางแผนกำหนดจุดหมาย ปลายทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน	372	2	5	4.04	0.92
3.ครูในโรงเรียนเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการ ปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ เป้าหมาย	372	3	5	4.04	0.84
4.ครูในโรงเรียนมี ส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม การทำงานร่วมกัน	372	2	5	4.11	0.83
5.ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึง คุณค่า และ ยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน	372	2	5	4.11	0.80
6.โรงเรียนมีการกำหนดคอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละคน ได้อย่างชัดเจน	372	2	5	4.21	0.84
7.ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานด้วยความทุ่มเท อย่างเต็มที่ เติบโตความสามารถจนงาน บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	372	2	5	4.18	0.78
โดยรวม				4.11	0.83

Statistics

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
1.ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันโดยปราศจากความรู้สึกหวาดระแวงไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	372	2	5	4.18	0.78
2.ครูในโรงเรียนมีความรัก มีความปรารถนาดีต่อกันด้วยความเต็มใจ	372	2	5	4.37	0.75
3.ครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ ไว้วางใจกันและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องอย่างเต็มใจ	372	2	5	4.28	0.73
4.ครูในโรงเรียนยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกกัน	372	2	5	4.08	0.97
5.มีการแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน	372	2	5	4.05	0.80
6.ครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากความรู้สึกการบีบบังคับ	372	3	5	4.11	0.80
7.ครูในโรงเรียนให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ยินดี และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสม	372	2	5	4.24	0.85
8.ครูในโรงเรียนมีการสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่	372	2	5	4.11	0.94
โดยรวม				4.18	0.83

Statistics

	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4
N Valid	372	372	372	372	372	372	372	372
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3503	4.2919	4.3208	4.2718	3.9896	4.0415	4.1091	4.1764
Std. Deviation	.55508	.56625	.39784	.53929	.71882	.71267	.73224	.71245
Minimum	2.60	3.00	3.67	3.00	2.25	2.56	2.43	2.25
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1.000									
X ₂	.745**	1.000								
X ₃	.501**	.644**	1.000							
X ₄	.376**	.594**	.505**	1.000						
X	.837**	.925**	.739**	.752**	1.000					
Y ₁	.566**	.681**	.700**	.516**	.731**	1.000				
Y ₂	.560**	.703**	.595**	.647**	.762**	.919**	1.000			
Y ₃	.589**	.692**	.547**	.594**	.743**	.827**	.917**	1.000		
Y ₄	.702**	.760**	.603**	.581**	.811**	.824**	.916**	.905**	1.000	
Y	.641**	.752**	.643**	.614**	.805**	.940**	.982**	.946**	.951**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (**P< .05)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอุทุมพร จันทรสิงห์
วัน เดือน ปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ 2531
ที่อยู่	512/667 หมู่ 2 ตำบลนาขางหลัก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ 36230
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ครู คศ.1 โรงเรียนชุมชนบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	098-232-4862
E-mail	Kruutumporn@gmail.com



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอุทุมพร จันทร์สิงห์
วัน เดือน ปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ 2531
ที่อยู่	542 หมู่ 10 ตำบลนาขามเหล็ก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ 36230
การศึกษา	ปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชูปถัมภ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ครู คศ.1 โรงเรียนชุมชนบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	098-232-4862
E-mail	Kruutumporn@gmail.com

