

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับ
การทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

**GUIDELINES FOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS RELATING TO TEAMWORK OF
TEACHERS UNDER BURAPHA PRATEUNGWIT EDUCATION
DEVELOPMENT CENTER, CHIANG MAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 3**

กุลธิดา จันมะโน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2567

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ผู้วิจัย : กุลธิดา จันมะโน

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ และ 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วย ครู จำนวน 92 คน กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ

ก

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมถึงการทำงานที่เป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ : ปัจจัย, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม



The Title : Guidelines for Transformational Leadership Development of School Administrators Relating to Teamwork of Teachers under Burapha Prateungwit Education Development Center, Chiang Mai Primary Educational Service Area 3

The Author : Koontida Janmano

Program : Educational Administration

Independent Study Advisor

: Assistant Professor Dr.Nuttiya Tantranont

Advisor

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the level of transformational leadership of school administrators and teacher teamwork under the Burapha Pratheungwit Educational Quality Development Center, 2) study the relationship between the transformational leadership of administrators and teacher teamwork under the Burapha Prateungwi Educational Quality Development Center, and 3) develop guidelines for transformational leadership development of school administrators relating to the teamwork of teachers under the Burapha Prateungwi Educational Quality Development Center. The sample group for collecting quantitative data consisted of 92 teachers. The sample group for collecting qualitative data consisted of 5 people including educational supervisors, school administrators, and teachers. The research tools included questionnaires and semi-structured interviews. Data were analyzed by finding percentages, mean, standard deviations, Pearson's correlation coefficient, and content analysis. The results revealed that:

1. The overall level of transformational leadership of school administrators and teacher teamwork is at a high level.
2. The relationship between the transformational leadership of school administrators and teacher teamwork has a positive statistical significance at the .01 level.

3. The four aspects of transformational leadership for school administrators include: 1) idealized influence, 2) inspirational motivation, 3) intellectual stimulation and 4) individualized consideration. Furthermore, school administrators also required 5 teamwork management skills including 1) clear goals, 2) effective communication, 3) personnel participation, 4) human relations, and 5) respect for others.

Keywords : Factors, Transformational Leadership, Teamwork



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยการได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน แสนใจพรม กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ กรรมการสอบ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และวางแผนแนวทางในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จ พร้อมทั้งทุ่มเท และเสียสละเวลาในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยซาบซึ้งถึงความตั้งใจของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาเล่าเรียนตลอดหลักสูตร ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้นำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์คุณภาพการศึกษาสมัคร อำเภอแม่อาว จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ขอกราบขอบพระคุณ ศึกษาพิเศษ สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูราประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกคน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนทุกเรื่องตลอดการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้กำลังใจ คอยสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเสมอมา

หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อวงการการศึกษา และผู้ที่สนใจนำไปศึกษาและพัฒนา ผู้วิจัยขออุทิศเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

กุลธิดา จันมะโน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๗
ABSTRACT	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	๙
สารบัญภาพ	๑๐
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	28
บริบทของศูนย์พัฒนาการศึกษานูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 3	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 45
ระยะที่ 1	การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูและ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 45
ระยะที่ 2	การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา 50
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52
ตอนที่ 1	ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์ พัฒนาคุณภาพการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 52
ตอนที่ 2	ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 65
ตอนที่ 3	การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูราพาประเทือง วิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 73
5	สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ 85
สรุปผลการวิจัย	 86
อภิปรายผล	 90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
ข้อเสนอแนะ	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	107
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ	119
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	129
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ	132
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	133
ประวัติผู้วิจัย	144

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการ	21
2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม	32
4.1 จำนวนและร้อยละเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนภาษาไทย ตำแหน่ง บุคลากรในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3	53
4.2 ความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม	54
4.3 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	55
4.4 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	56
4.5 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	57
4.6 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในภาพรวม 59
4.8	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมาย ที่ชัดเจน 60
4.9	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทือง วิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสาร 61
4.10	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน 62
4.11	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์ 63
4.12	ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการยอมรับ นับถือกันซึ่งกันและกัน 64
4.13	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_1) 67
4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2) 68
4.16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_3) 69
4.17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) 70
4.18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Y_5) 71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19	สรุปคำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษามรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กัน
	72



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

9



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้กระแสแห่งโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้ประเทศยึดหลักในสังคมโลกอย่างมีคุณภาพ รัฐจะต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการศึกษาเพื่อพัฒนาให้คนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมโลกอย่างเหมาะสมทัดเทียมกันทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 น. 1)

การจะพัฒนาการศึกษาให้ดีและก้าวหน้าโลกได้นั้น โรงเรียนหรือสถาบันทางการศึกษาย่อมมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวไกล หากกล่าวถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดูเหมือนว่านักวิชาการ บุคลากรที่อยู่ในองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนทั่วไปจะให้ความสำคัญกับคำว่า “ผู้นำ” ในระดับต้น ๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำในแง่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญหรือเสื่อมขององค์กรนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและพิสูจน์มาตลอดว่าเป็นความจริง แม้จะมีทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทดแทนภาวะผู้นำหรือการลดความสำคัญของผู้นำ ซึ่งบางแนวคิดกล่าวว่าองค์กรบางแห่ง อาจไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเลยก็ได้ ซึ่งก็เป็นเพียงความคิดและอุดมคติเท่านั้น หมายความว่า ผู้นำยังคงมีความสำคัญต่อความเจริญและความเสื่อมขององค์กรทั้งหลายอยู่ดี ดังนั้น ในระบบการศึกษาผู้นำยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งชนิดฉับพลัน มีลักษณะรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งยากแก่การคาดการณ์ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาท

สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการเรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจิตใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อังกูร เกาวัลย์, 2562, น. 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมส่งผลให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณและงานบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการกระจายอำนาจ และยังส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือและการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กำหนดให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพที่สูงสุด มีความรู้และมีทักษะที่แข็งแกร่งเหมาะสม เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญให้นักเรียนได้เรียนรู้ในระดับสูงขึ้นไป และเพื่อการดำรงชีวิตในอนาคตของนักเรียน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษามีการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน มีการเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในสถานศึกษา มีการปรับปรุงระบบงานใหม่ของสถานศึกษาให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ มีการทำงานเป็นทีมและมีการประสานงานกันที่เปิดเผย โดยสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างสถานศึกษากับสถานศึกษา สถานศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษากับองค์กรวิชาชีพ สถานศึกษากับกลุ่มบุคคล สถานศึกษากับองค์กรเอกชน สถานศึกษากับองค์กรชุมชนและสถานศึกษากับองค์กรสังคมอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, น. 3)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของครู ก็จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็เกิดขึ้น มีความเอื้ออาทรต่อกัน ปัญหาต่าง ๆ ก็จะน้อยลงและหมดไปในที่สุด (กาญจนา สุระคำ, 2562) โดยที่การทำงานเป็นทีมที่ดี บุคคลในทีมจะต้องทำงานร่วมกัน โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย

เพื่อนานหรือเพื่อความสำเร็จของงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง เขตพื้นที่และโรงเรียน รวมไปถึงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับกับองค์กรอื่น ๆ ภายนอกอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น. 39 – 40) สอดคล้องกับ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, น. 1) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้น สมาชิกจะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงาน เพราะการจะทำงานได้ดีเมื่อสมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะได้แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ลดและแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกเรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกัน มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวมของทีม

โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูรพาประเทืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีทั้งหมด 6 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา 3 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาส 3 โรงเรียน มีการทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เพราะการทำงานเป็นทีมกิจกรรม จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในการทำงานเป็นทีมจะพบเจอปัญหาทุกครั้ง จากการสัมภาษณ์ตัวแทนผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูรพาประเทืองวิทย์ พบว่า “การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก ถึงแม้ว่ามีระบบสายงานที่วางไว้ แต่ก็มิจุดอ่อน

อยู่บ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่แฝงตัวอยู่ แม้จะไม่เด่นชัด แต่ก็ทราบกันอยู่ในทีม นั่นคือ การมีอำนาจของกลุ่มที่มีพลังเพียงพอที่จะทำให้อำนาจของฝ่ายบริหาร โน้มเอียงตาม แม้จะมีการแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้าสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่การทำงานเป็นทีมที่แสดงให้เห็นในงานที่ทำกลับไม่มี มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางส่วนเท่านั้น ครูส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน แต่เวลาทำงานจะรับผิดชอบเพียงหน้าที่ของตนเอง เมื่อเสร็จแล้ว ก็ไม่ให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วม จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่องานที่ทำ” (ตัวแทนผู้อำนวยการ โรงเรียนสัมภณณ์, การสัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2564) และจากการสัมภาษณ์ครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูราพาเถียงวิทย์เกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นพบว่า “การแก้ปัญหาที่ควรเริ่มจากระดับผู้บริหาร เพราะถ้าผู้บริหารสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูได้ก็จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็เกิดขึ้น” (ครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษานูราพาเถียงวิทย์ คนที่ 1 และคนที่ 2, การสัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2564) ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา พูลกลี (2557, น. 35 – 36) ระบุว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่ใช้ความสามารถจูงใจให้ผู้คนปฏิบัติตามที่คาดหวังเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการเปลี่ยนแปลงและส่งผลต่อการทำการเป็นทีม และไชยา ภาวะบุตร (2560, น. 31) กล่าวว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำจะกระตุ้นและจูงประกายให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีความเจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ เกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจ จึงจะประสบผลสำเร็จ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมของครูจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำที่เห็นได้ชัดเจน สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดในตัวผู้ตาม ก็จะสามารถทำให้กิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา มีแนวคิดในการทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์การศึกษานูราพาเถียงวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งงานวิจัยนี้จะทำให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์การศึกษานูราพาเถียงวิทย์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู และใช้เป็นสารสนเทศสำหรับศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาเถียงวิทย์ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีทักษะในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นสารสนเทศสำหรับศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 120 คน วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คน

กลุ่มตัวอย่าง วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมาจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 ในการหาแนวทางเลือกใช้ประชากร จำนวน 5 คน ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 2 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ระหว่างปีการศึกษา 2565 – 2566

ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและสามารถเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงการประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ สามารถเปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานได้อย่างตั้งใจ รวมถึงเป็นผู้นำที่มีแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำสามารถเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมถึงสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา การกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา สามารถกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่ สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบ ผู้นำแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหา และปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

3. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารและการจงใจที่ดี

5. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก การพบปะทบทวนหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟัง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนของสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีมของครู มีทั้งหมด 4 ด้าน 1) ด้านการมีเป้าหมาย

ที่ชัดเจน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน



บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอในหัวข้อ ต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 3.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม
 - 3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
4. บริบทของศูนย์พัฒนาการศึกษามูลนิธิบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, น. 163) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติในตัวบุคคลอันเป็นความสามารถในการกระตุ้นและโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อความสำเร็จขององค์กร

พัชรา วาณิชสิน (2560, น. 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจหรือบารมี) ต่อคน (ผู้ตามหรือผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

พิเชษฐ วงศ์เกียรติจักร (2562, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่จำเป็น และสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาประเทศหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จรินทร์ อุดสาหะ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของตัวบุคคลที่สามารถนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้ โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมในการชักนำ สร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้ง กระตุ้นบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีเทคนิคศิลปะความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, น. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะของผู้นำ อำนาจของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบต่าง ๆ

นิติพล ภูตะโชติ (2559, น. 232) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำได้มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้าน พฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำ จนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

พัชรา วาณิชสิน (2560, น. 39) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การขับเคลื่อน และผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะหากผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอหรือไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมไม่สามารถประคับประคององค์กร

ไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้ ซึ่งความเติบโตความอยู่รอดหรือความล้มเหลวขององค์กร ส่วนหนึ่งมาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญหรือต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร (2562, น. 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ “สหวิทยาการ” และมีความสามารถมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมเป็นการพยายามที่จะตอบคำถามที่ว่า สาเหตุที่ผู้นำประสบผลสำเร็จมีพฤติกรรมอย่างไร ความเชื่อพื้นฐานในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ จึงปรับเปลี่ยนจากความเชื่อที่ว่า ผู้นำเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำที่เชื่อกันอยู่ในยุคการศึกษา คุณลักษณะผู้นำมาสู่แนวคิดความเชื่อใหม่ที่เชื่อว่า ผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้เพื่อการเป็นผู้นำที่ดีได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในยุคนี้ ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Studies) การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเรดดิน (Reddin) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเกสเซลและกูบ่า (Getzels and Guba) ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton) รวมทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำแบบที อาร์ ซี (TRC Leadership) ของยุกัล (Yukl) เป็นต้น (อิสริยา กลิ่นสุนทร, 2564, น. 18) ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีแนวทางในการศึกษาและข้อค้นพบ ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio State University Studies)

วันชัย มีชาติ (2556, น. 192 – 194) กล่าวว่า การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State University) เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 โดยฮาโลปิน ไวนอร์ และสต็อกคิล (Halpin, Winer, Stogdil) เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำในการอำนวยความสะดวกและสั่งการ เพื่อให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ท่วมเทความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่ม โดยการศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดง ออกเป็น 2 มิติ คือ

1. มิติด้านการให้ความสำคัญกับคน (Consideration Behavior) ผู้นำจะให้ความสำคัญเอาใจใส่และไวต่อความรู้สึกของพนักงานและมีความพยายามที่จะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงลักษณะของการให้ความสำคัญกับคน ได้แก่ ความจริงและ

ไว้นื้อเชื่อใจ การช่วยเหลือสนับสนุน การเคารพต่อผู้อื่น และมีลักษณะของความเป็นเพื่อน ให้ความสำคัญต่อสวัสดิการของพนักงาน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะเคารพความคิดเห็นของผู้ตาม มีความเป็นกันเองและให้ความสำคัญกับผู้ตามในฐานะที่เท่าเทียมกับตนเอง

2. มิติด้านการมุ่งเน้นเรื่องงาน (Initiative Structure Behavior) ผู้นำจะมุ่งเน้นในเรื่องของโครงสร้างการทำงาน ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายบทบาทโครงสร้างของบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ตาม) เพื่อก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะจัดระบบกำหนดภารกิจและมอบหมายงานให้เข้าไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะกำหนดเครือข่ายการติดต่อสื่อสารและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies)

เชอริงตัน (Cherington, 1994, p. 630 อ้างถึงใน สัมมา ธรนิษฐ์, 2560, น. 261) กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1946 เป้าหมายของการศึกษา เพื่อจำแนกแบบผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย ความพอใจในการทำงาน อัตราการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน ผลผลิตและประสิทธิผล ผลการศึกษาทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต (Production – Centered) และพฤติกรรมแบบมุ่งพนักงาน (Employee – Centered) พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิตจะสร้างมาตรฐานในการทำงาน แจกแจงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ กำหนดขั้นตอนและเทคนิคในการทำงาน กำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ จะมีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมในมิติกิจสัมพันธ์ พฤติกรรมแบบมุ่งพนักงานจะช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจในการทำงาน สร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงาน ให้ความสนใจในความเจริญก้าวหน้าของพนักงาน กล่าวคือ จะมีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมในมิติมิตรสัมพันธ์

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership)

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564, น. 19) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมผู้นำของกลุ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Studies of Group Leadership) ว่าในปี ค.ศ. 1947 ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้ที่อยู่ในห้องปฏิบัติการสังคมสัมพันธ์ (Laboratory of Social Relations) การศึกษาค้นคว้าแตกต่างไปจากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกนอยู่บ้าง โดยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มย่อยในห้องปฏิบัติการ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรง ผลการศึกษาทำให้เกิดผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน (Task Leader) กับแบบมุ่งสังคม (Social Leader) ผู้นำแบบมุ่งงานจะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน ผู้นำแบบมุ่งสังคมจะพยายามรักษาความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่ม พยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่า แต่ละคนก็มีความสำคัญ ผู้นำทั้งสองแบบมีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แต่มีคนไม่มากนักที่จะเป็นผู้นำทั้งสองแบบได้

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเรดดิน (Redden)

เรดดิน (Reddin, 1970, p. 204 อ้างถึงใน จรูณี แก้วเอียน, 2557, น. 106 – 107) ได้กล่าวถึง การผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งกิจสัมพันธ์และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ และกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์
2. แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์
3. แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์
4. แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์

เรดดิน (Reddin) ได้เน้นว่าพฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์นั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาขององค์การ ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของเกสเซลและกูบ่า (Getzels and Guba)

สัทมา รณิษฐ์ (2560, น. 261) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีกระบวนการทางสังคม (Social Process Theory) ว่าการบริหารงานถือว่าเป็นระบบสังคมหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย มิติ 2 มิติ คือ สถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และ บุคคลมิติ (Idiographic Dimension) สถาบันมิติ ประกอบด้วย สถาบัน ซึ่งแต่ละสถาบันจะกำหนดบทบาทของตนเองไว้ตามลักษณะและประเภทของสถาบัน นอกจากนี้จะกำหนดความคาดหวังของสถาบันเอาไว้ตามความมุ่งหมายของสถาบัน สำหรับในบุคคลมิติ ประกอบด้วย ตัวบุคคล ซึ่งต่างก็มีบุคลิกภาพของตนเองและมีความต้องการส่วนตัวที่แตกต่างกันออกไป ทฤษฎีดังกล่าวได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะของพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกในการบริหารองค์กร ดังนี้

1. ผู้นำแบบเน้นสถาบัน (Nomothetic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ยึดหลักสำคัญ คือ การเน้นบทบาทและความคาดหวังของสถาบัน เครื่องมือที่ใช้ คือ กฎหมายอำนาจและระเบียบข้อบังคับของสถาบัน บุคลากรมีหน้าที่ปฏิบัติตามบทบาทที่สถาบันกำหนดโดยเคร่งครัด
2. ผู้นำแบบเน้นบุคคล (Idiographic Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นมิติบุคคล ยึดถือ บุคลิกภาพและความต้องการของบุคคลเป็นหลัก พยายามตอบสนองความต้องการของบุคคล
3. ผู้นำแบบผสมผสาน (Transactional Leadership Style) ผู้นำแบบนี้ยึดมิติทั้งสอง โดยเน้นทั้งสถาบันมิติและบุคคลมิติ พยายามเน้นความสมดุลไม่เคร่งครัดหรือหย่อนเกินไป ในบางขณะ อาจเน้นในบางมิติมากเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นสถาบันเป็นหลักและเน้นบุคคลเป็นหลัก ต่างก็มีความประสงค์ที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามอุดมการณ์ขององค์กร โดยผู้นำที่เน้นสถาบันจะยึดถือหลักการที่ว่า การดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ และข้อบังคับ ในขณะที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคลจะพยายามใช้การจูงใจและการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กร ส่วนผู้นำที่ใช้การผสมผสานเห็นว่าในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จจะต้องเลือกใช้วิธีการบริหารที่เน้นทั้งสองมิติไปพร้อม ๆ กัน คือ ทั้งสถาบันและบุคคล

ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ (Leadership Grid) ของเบลคและมูตัน (Blake & Mouton)

เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964, p. 10 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, น. 199) Blake and Mouton's Managerial Grid ของเบลคและมูตัน กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดี มีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine – Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบคือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ แบบทางสายกลางและแบบทำงานเป็นทีม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นาริรัตน์ สัมพันธ์ (2557, น. 14) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคคลให้สูงขึ้น โดยยกระดับแรงจูงใจของ

บุคลากรให้เกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ และตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมาย เป็นผลให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา

สิริวรรณ คงเพชร (2557, น. 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในการกิจ วิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สุกัญญา พูลกลี (2557, น. 35 – 36) ชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่ใช้ความสามารถจูงใจให้ผู้คนปฏิบัติตามที่คาดหวังเป็นแบบอย่างให้ผู้ตาม เกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง

ไชยา ภาวะบุตร (2560, น. 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำนั้นจะกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ จึงเป็นการช่วยให้ผู้ตามมีเจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ เกิดความร่วมมือ มีการพึ่งพาอาศัย เป็นการอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจ จึงจะประสบผลสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พิฑูล อภัยโส (2557, น. 72) ชี้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งเน้นพัฒนาตนเองในทุกๆระดับเพื่อผลักดันองค์กร ผู้บริหารใช้ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหารจัดการสร้างองค์กร เตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

สุกัญญา พูลกลี (2557, น. 36 – 37) ระบุความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังต่อไปนี้ 1) มีอิทธิพลต่อความคิด 2) คำเนิ่งถึงผู้ตามในระดับบุคคล 3) กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตาม และ 5) ช่วยพลิกฟื้นองค์กร

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, น. 22) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเททั้งกายและใจและความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีและงานวิจัยของทั้งนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อทั้งตัวผู้นำผู้ตามและองค์กร ทั้งทางปฏิบัติและความคิดความเชื่อ มีอิทธิพลครอบคลุมในทุกการปฏิบัติในองค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงปัญหาหรือความซับซ้อนของการบริหารจัดการมีความแตกต่างในอดีตอย่างมาก จึงมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางการใช้ภาวะผู้นำที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องเผชิญในยุคปัจจุบันให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดดังกล่าว ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่จะขอนำเสนอไว้เพียงบางแง่มุมที่มีการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังนี้ เบิร์น (Burn, 1978 อ้างถึงใน อีสริยา กลิ่นสุนทร, 2564, น. 19) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transactional and Transformational Leadership) ว่าในปี ค.ศ. 1978 ได้เขียนหนังสือชื่อ “Leadership” โดยเสนอแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองนั้น มี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเริ่มต้นติดต่อกับบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่า นั่นคือ ผู้นำจะแลกเปลี่ยนบางสิ่งบางอย่างกับผู้ตาม สำหรับภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้น นอกจากผู้ตามจะยินยอมแล้วยังเกี่ยวข้องกับ การยกระดับความเชื่อ ความต้องการและค่านิยมของผู้ตามอีกด้วย ผลของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งต่างฝ่ายต่างกระตุ้นซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างยกระดับซึ่งกันและกัน เปลี่ยนสภาพผู้ตามให้เป็นผู้นำและเปลี่ยนสภาพผู้นำให้เป็นผู้ส่งเสริมคุณธรรม และเบิร์นยังได้ยืนยันว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนและกระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพจะช่วยให้เข้าใจภาวะผู้นำดีที่สุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns) เบิร์น (Burns, 1978, p. 5 อ้างถึงใน นิธิยา นาคิลลิก, 2557, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนเริ่มต้นได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้นำทางการเมือง โดยเบิร์นอธิบายภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกัน ผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมองได้ทั้งในระดับแคบที่เป็นกระบวนการที่ส่งอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคล (Individual) และในระดับกว้างที่เป็นกระบวนการในการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและปฏิรูปสถาบัน เบิร์นมีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีผลแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งอาจจะเป็นผู้

หรือเป็นผู้ตาม และอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)
3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบิร์นมีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ, 2556, น. 108) (Transformational Leadership) จากทฤษฎีของแบส ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบสกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่า บารมี (Charisma) เขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ แม้แต่แบสได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบิร์น และแบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เขายอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558, น. 21 – 23) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความ พยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1993, pp. 114 – 122) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูป โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ 1985 โมเดลนี้ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez – faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non – leadership Behavior) โดยได้อธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational

Leadership) ไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4Is” (Four Is) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะผู้นำที่แสดงบทบาทที่เข้มแข็งเป็นตัวอย่างแก่ผู้ตาม จนผู้ตามจะรู้สึกคล้อยตาม และต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำลักษณะนี้เป็นอย่างมาก โดยปกติผู้นำเหล่านี้ จะมีมาตรฐานด้านพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับสูงและการปฏิบัติตัวอยู่ในศีลธรรม และสามารถเชื่อถือได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะได้รับการเคารพอย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม ซึ่งผู้ตามก็จะให้ความเชื่อถือในตัวผู้นำ และผู้นำก็จะทำให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ และความสำคัญในภารกิจของงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง เป็นการอธิบายให้เห็นถึงลักษณะผู้นำที่สื่อสารให้ผู้ตามรู้สึกความคาดหวังอย่างสูง กระตุ้นผู้ตามโดยการจูงใจให้ผู้ตามมีพันธกรณีกับการเป็นส่วนหนึ่งของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์การ ในการปฏิบัติผู้นำจะใช้ลักษณะและชักชวนให้เกิดอารมณ์ ความรู้สึก โดยมุ่งเน้นไปที่การบรรลุผลความสำเร็จของกลุ่มสมาชิกมากกว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ภาวะผู้นำที่มีการกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และท้าทายความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง ทั้งผู้นำและองค์การทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ตาม

ให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นเสมือนตัวแทนของผู้นำ ซึ่งพยายามจัดบรรยากาศเพื่อสนับสนุนในการจะรับฟังอย่างตั้งใจถึงความต้องการของผู้ตามเฉพาะบุคคลของผู้ตาม โดยผู้นำแสดงบทบาทเป็นผู้ฝึกซ้อมและที่ปรึกษาในขณะเดียวกันก็พยายามช่วยให้ผู้ตามพบกับความจริงอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการมอบหมายงาน เพื่อช่วยให้ผู้ตามสามารถเติบโตขึ้นได้ เป็นการท้าทายความสามารถเฉพาะบุคคล ทั้งนี้แบบส และอ วอลิโอ (Bass and Avolio, 1994, p. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามมากกว่าจะให้ผู้ทำตาม ในเรื่องการยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึด และปฏิบัติตามในเรื่องของการยกระดับความสำนึกผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมายที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามซึ่งให้ผู้ตามได้เห็นประโยชน์ของทีมงานและองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามความต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การตั้งเคราะหองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ

	องค์ประกอบ	Burn (2521)	Northouse & Peter Guy (2010)	Bass & Avolio (1990)	Covey (2004)	วิโรจน์ สารรัตนะ (2546)	สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2551)	แพรวฤทธิ์ ยอดเด้า (2555)	รัตนดิกรณ จงวิศาล (2556)	ธีระ รุญเจริญ (2557)	อัมพร อนุภาพแสนยากร (2558)	รุ่งนภา จันทรัส (2562)	อังกูร เถาว์ชัย (2562)	สรุปองค์ประกอบ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3	การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
5	การมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง									✓				1
6	การมีความใจกว้างมีหลักธรรมประจำใจ									✓				1
7	การทำงานร่วมกันเป็นทีม									✓				1
8	การพัฒนาผู้อื่น									✓				1
9	การถือคุณการยอมรับเป้าหมายกลุ่ม		✓											1
10	ความคาดหวังผลงานเป็นเลิศ		✓											1
11	การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓				✓			✓				4
12	การกระจายอำนาจและติดต่อสื่อสาร		✓											1

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 12 ตัวแปร พิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 4 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 11 – 13 ความถี่ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศศิธร รักษาพนม (2557, น. 253 – 255) ได้สรุปไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตาม การกิจ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประพฤติกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรมและจริยธรรมเสียสละ เน้นความสำคัญในด้านคำนิยม มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค มีความสามารถในการจัดการหรือควบคุมอารมณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการบริหารงานและการวางตัว

สัมมารณิชย์ (2556, น. 120) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการให้ผู้ตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการในเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และต้องการเลียนแบบผู้นำของตน

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558, น. 6) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากการเน้นจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

แบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรีลี, 2562, น. 30) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตรจริงใจมีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธาเลื่อมใสภักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

ฟูลแลน (Fullan, 2006 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรีลี, 2562, น. 30) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นผู้นำ ต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจ และดึงดูดบุคคลสำคัญเข้ามาร่วมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อม ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 253 – 255) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้นำเป็นที่น่ายกย่องเคารพศรัทธาไว้วางใจ 2) ผู้นำมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน 3) ผู้นำจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ แม้ในสถานการณ์วิกฤติ 4) ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง 5) ผู้นำหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ขององค์กร 6) ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด 7) ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของตนเองเสมอ ผู้นำจะมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ 9) ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และแสดงความมั่นใจ รวมถึงช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

พัชรี พลอยเทศ (2560, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ

ล้านนา มาปลูก (2562, น. 4 – 5) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการตระหนักว่า พฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อบุคลากรในสถานศึกษา มีการสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ไม่คุกคาม เต็มใจในการเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีบทบาทภาวะผู้นำ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ข้างต้น สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีทักษะและกระบวนการทางการบริหารที่ทำให้ครูและบุคลากรเชื่อมั่น มีอุดมการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถในการทำงาน ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง โดยพิจารณาอย่างรอบคอบคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เป็นบุคคลที่น่าเคารพศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต มีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีอุดมการณ์กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกรักและเกิดพลัง

ในการอุทิศตนในการทำงานและบริหารงานโดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 254) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำประพจน์ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายใน โดยทำให้งานมีความหมาย และท้าทาย กระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงาน แสดงวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจแก่ผู้ร่วมงาน แสดงความต้องการของตนอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการเป็นแบบอย่างในการอุทิศตัวต่อเป้าหมาย รวมถึงการสร้างเชื่อมั่น และแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ศศิธร รักษาชนม์ (2557, น. 7 – 8) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เห็นคุณค่าเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ด้วยการให้กำลังใจ สนับสนุนและเสริมสร้างความคิดริเริ่ม

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558, น. 6) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างจุดหมาย และการจัดการทำงาน

พัชร พลอยเทศ (2560, น. 8) ได้สรุปไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ถ้านนา มาปลูก (2562, น. 5) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการสื่อสารในแนวทางที่บันดาลใจให้คนอื่นกระทำสร้างสิ่งแวดล้อมที่เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งปันทักษะและความรู้ที่เหมาะสม

กระตุ้นจิตวิญญาณของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าการดำเนินการต่าง ๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

เบส และอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1990 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรลี, 2562, น. 29) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำประพฤติในทางจงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงการกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสได้ถึงความองอาจ ในอนาคต ผู้นำจะสื่อความหมายออกมาอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันช่วยให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์ และภาระกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้

เคทซ์ และอาห์น (Katz and Kahn, 2004 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรลี, 2562, น. 29) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภาระกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นถึงความเป็นเอกบุคล และการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้นำ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครูและบุคลากร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรค้นหานวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นผู้ครูและบุคลากรในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร กระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจระดับสูงที่จะปฏิบัติงาน มีเทคนิคในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเทคนิคในการสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 253) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์แนวใหม่ ๆ

ที่ได้ข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข

ศศิธร รักษาชนม์ (2557, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล ข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในบทบาท สร้างความมั่นใจและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการทำให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558, น. 6) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในการจัดการการทำงานที่เป็นกระบวนการ ทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การใช้ประสบการณ์การใช้หลักเหตุผล และการเน้นการอยู่รอด

พัชรี พลอยเทศ (2560, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้น ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผล และข้อมูลหลักฐานกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ล้านนา มาปลูก (2562, น. 5) ได้สรุปไว้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการที่ผู้บริหารทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยการใช้คำถามเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาข้างต้นสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้ครู สร้างระบบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างเป็น

ระบบและสร้างสรรค์ มีวิจาร์ณญาณในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจสั่งการ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรค้นหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความตระหนัก และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าใจในบทบาทสร้างความมั่นใจและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิด ความพยายามที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการ กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ศศิธร รักษาชนม์ (2557, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการกระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบและเทคนิคการมอบหมายงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นคง มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ

พัชรี พลอยเทศ (2560, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ล้านนา มาปูลูก (2562, น. 5) ได้สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกัตะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็นถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นที่ปรึกษาและเป็นต้นแบบที่ดีทางด้านศีลธรรม ทำให้บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารที่ได้แสดงให้เห็น

เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนต่อครูและบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจในความแตกต่างในด้านความรู้ ความสามารถและความต้องการของครูและบุคลากร มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของครูและบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเอง ความรู้ ความสามารถและตามความสนใจของตนเอง ให้ความสนใจครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ อย่างทั่วถึง สนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาจุดเด่น และแก้ไขจุดด้อยของตนเอง มีความยุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่ตอบสนองความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยวิธีการที่เหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม

สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2558, น. 35) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น. 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กรโดยมีสมาชิก ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้องค์การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์กรใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

พิชชาภา เกาะเต็น (2563, น. 22) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กรโดยมีสมาชิก ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร

การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของ งานที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ธนัญญา ประจงใจ (2557, น. 58) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนา เปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้เจริญก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์ และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีม จึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น. 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อม ในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพล ต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็น สำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดีจุดด้อยความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

อริศรา อุ่มสิน (2560, น. 12) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

พิชชาภา เกาะเต็น (2563, น. 24) ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิกและความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึงช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคล มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มี สัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยอมรับในความ

แตกต่าง เพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

แม็คโครสกี และแมสส์ (McCloskey and Maas, 1998 อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, น. 31 – 32) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกันและความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจนเข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุมพูดคุยปรึกษาหารือพบกัน โดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน
4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Success and Failure) สมาชิกทุกคนในทีมมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันและมีการตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีมจะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
5. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกัน และแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

นัฐิดา วงษ์รอด (2560, น. 7 – 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีมและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยและไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจและยอมรับในความสามารถของทีม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีม

	องค์ประกอบ	Parker (1994)	Woodcock & Francis	ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555)	สินวด ตินดี (2555)	จาวรรณ สะอาดละออ	หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557)	ปราณี ธรรมนิยม (2558)	ไพวัล ไชยทองศรี (2558)	วรัตน์ เทพพะที (2558)	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	สรุปองค์ประกอบ
1	ความไว้วางใจ		✓	✓		✓		✓		✓		✓		✓	7
2	การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	12
3	มีเป้าหมายของทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
4	การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	10
5	การมีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
6	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12
7	การมีผลประโยชน์ร่วมกัน				✓										1
8	มีความรับผิดชอบร่วมกัน								✓						1
9	มีภาวะผู้นำ	✓	✓						✓						3
10	บทบาทที่สมดุล		✓										✓	✓	3
11	บรรยากาศในการทำงาน	✓													1
12	การประเมินผล	✓													1
15	การพัฒนาตนเอง		✓												1

จากตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า หลักการทำงานเป็นทีมมี 15 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปรสรุปได้ว่า มีตัวแปร 5 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 9 – 12 ความถี่ คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน ดังนั้น ในการศึกษาหลักการทำงานเป็นทีมของครูภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการมีเป้าหมายของทีม

อรรถรณี ไชยปัญหา (2556, น. 37 – 43) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบของการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ด้านความท้าทายของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้ว่าจะต้องทำอะไร หรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์กร ต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน โดยการแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ แล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้เรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน

พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556, น. 24) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ แต่ในบางครั้งแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถจะกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ก็ได้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, น. 108) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทาย โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตน

ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณและพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิก โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้เรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดีข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, น. 37) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

ภาณุพงศ์ ชินสุภลักษณ์ (2556, น. 9) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสาร ไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อรวรรณ ไชยปัญหา (2556, น. 45 – 46) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสาร ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสารหรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระความรู้ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษา กิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับสาร 2) ข่าวสาร เรื่องราวความรู้ความคิด เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์รูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ 3) ช่องทางการสื่อสาร สื่อกลางที่ใช้นำข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน 4) ผู้รับสาร ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำความเข้าใจเนื้อหา

ที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมา และแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร 5) ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมาว่ามีความเข้าใจต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่งปฏิกิริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, น. 14) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้ดีระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่ใช่ภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้นอาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

3. ด้านการมีส่วนร่วม นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

อรวรรณี ไชยปัญญา (2556, น. 27 – 35) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน โดยมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ โดยตัดสินใจล่วงหน้า ในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ร่วมคิดค้นหาและตัดสินใจหรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมดำเนินโครงการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว และใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยการได้รับผลประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่งกระจายและรับผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

ปรานอม จันทิมา (2557, น. 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกัน ประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่า จะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น. 35) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิด โอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือ กลุ่มบุคคลเข้ามามี ส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วม ในการประเมินผลและการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

กัญญารัตน์ ชนะศรีสังกูร (2556, น. 26) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อรพรรณ ไชยปัญญา (2556, น. 70 – 74) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดข่าวสารระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมี ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และ 2) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, น. 56) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ถ้าเทียน เผ่าอาจ (2559, น. 33) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อันดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสารและการจงใจที่ดี

5. การยอมรับนับถือซึ่งกัน

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือไว้ดังนี้

ถ้าเทียน เผ่าอาจ (2559, น. 39) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

สิริชัย นนทะศรี (2559, น. 10 – 11) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นการทำงานที่มีการยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงาน และตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิ ไม่ล่วงละเมิดก้ำก่ายหน้าที่ของกันและกัน

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, น. 7 – 8) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟัง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

บริบทของศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีทั้งหมด 6 โรงเรียน ประกอบไปด้วย

1. โรงเรียนบ้านสันตันหมื้อ

โรงเรียนบ้านสันตันหมื้อเปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2504 สืบเนื่องจากนักเรียนในหมู่บ้านได้เข้าเรียนที่โรงเรียนบ้านทรายแดง หมู่ที่ 3 ต่อมานายองกะ กินาวงศ์ สมาชิกสภาจังหวัดเชียงใหม่ เห็นควรขยายโรงเรียนขึ้นมาในหมู่บ้าน จึงได้นำเรื่องเสนอต่อสภาจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเห็นชอบจึงอนุมัติมาทางอำเภอฝาง ให้ดำเนินการนับแต่นั้นมา เปิดทำการสอนวันแรก วันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2504 โดยมีนายอุ้นใจ จะโน เป็นครูใหญ่คนแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 หลวงพ่อสุธรรมและชาวบ้านสันตันหมื้อได้ร่วมกันสร้างอาคารเรียนไม้สักหลังแรกขึ้นมา ในปี พ.ศ. 2516 ได้รับความร่วมมือจากโครงการไทย – อเมริกันก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 117 จำนวน 1 หลังให้ชื่ออาคารว่า “มิตรภาพไทยอเมริกัน” พร้อมกันนั้นได้รื้อถอนอาคารเรียนหลังแรกนำมาสร้างอาคารเอนกประสงค์ไว้ที่วัด ปัจจุบันโรงเรียนบ้านสันตันหมื้อได้ขยายการเรียนการสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ทั้งหมด 25 ไร่ ภายในบริเวณโรงเรียน ประกอบด้วย อาคารเรียน 4 หลัง โรงอาหาร อาคารห้องสมุด อาคารแก้ตัว อาคารม่วงคำ อาคารเอนกประสงค์ ศูนย์วัฒนธรรม และอาคารอำนวยการ สี่ประจําโรงเรียน คือนํ้าเงิน เหลือง

2. โรงเรียนบ้านป่าก่อ

โรงเรียนบ้านป่าก่อเปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2482 เริ่มสถานที่เรียนให้วัดร้างข้างทุ่งนา ทิศตะวันออกของสถานที่ปัจจุบัน ห่างไปประมาณ 400 เมตร ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนนั้นชาวบ้านได้ย้ายวัดมาตั้งใหม่ในหมู่บ้าน และได้ย้ายโรงเรียนมาเรียนในวัด เนื่องจากวัดได้ทำการสอนเป็นเอกเทศ และได้ย้ายไปสร้างอาคารเรียนชั่วคราวด้านเหนือวัด ต่อมานายพิบูลย์ นวลแก้ว ครูใหญ่ได้ลาออกจากราชการเหลือครูเพียงคนเดียว คือ นายดวงดี ณ เชียงใหม่

3. โรงเรียนบ้านป่าแดง

โรงเรียนบ้านป่าแดง เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อตั้งเมื่อ ปี พ.ศ. 2487 โดยตั้งเป็นสาขาโรงเรียนบ้านหลวง และภายหลังตั้งเป็นเอกเทศ โดยชื่อว่าโรงเรียนบ้านป่าแดง (อุดมราษฎร์) มีนักเรียน 97 คน จัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 มีครู 2 คน ใช้อาคารเรียนชั่วคราว ต่อมาประชาชนในหมู่บ้านได้สร้างอาคารเรียนแบบ ป.1 ข จำนวน 3 ห้องเรียน

4. โรงเรียนบ้านโล๊ะ

โรงเรียนบ้านโล๊ะ เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5. โรงเรียนบ้านตันปอธง

โรงเรียนบ้านตันปอธง เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

6. โรงเรียนบ้านหลวง

โรงเรียนบ้านหลวง เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

โดยสรุป บริบทของโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตั้งอยู่บนที่ราบสูง ผู้เรียนร้อยละ 70 เป็นกลุ่มชาติพันธุ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โมกัคดาม และแคมบิซ (Moghaddam and Kambiz, 2006 อ้างถึงใน ธนัญญา ประจงใจ, 2557, น. 84) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การตัดสินใจทางจิตใจของผู้นำที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้แบบจำลองพฤติกรรมและอำนาจของผู้นำแต่ละคนในองค์การ เพื่อศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำและอำนาจ โดยนักวิจัยได้พัฒนาและสำรวจไปยังกลุ่มเป้าหมาย 120 คน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

พรีนตี (Printy, 2003 อ้างถึงใน อุทุมพร จันทรสิงห์, 2561, น. 80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนและผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและผู้นำบริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในด้านภาวะผู้นำระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนและครู เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนปฎิรูปการศึกษา จำนวน 24 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 โรงเรียน เนื่องจากข้อมูลมีหลายระดับ จึงวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับเชิงลดหลั่น (Hierarchical Linear Modeling : HLM) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่เพียงพอต่อการเป็นภาวะผู้นำแห่งการเรียนการสอน เมื่อนำภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมาพิจารณาร่วมกับภาวะผู้นำแห่งการเรียนการสอน เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งพิจารณาจากคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

วินิตลา (Vinella, 2007 อ้างถึงใน รุ่งนภา จันทรลี, 2562, น. 63 – 64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการออกแบบการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนมัธยมศึกษาและการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความเป็นองค์กร 64 แห่ง การเรียนรู้เพื่อประเมินผลและเปรียบเทียบความแตกต่างของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้ประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดวินัยหลักการทั้ง 5 ตามแนวคิดของเซ็นจ์ (Senge) เพื่อใช้ในพัฒนาโรงเรียนให้องค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของทั้งหมดเพิ่มขึ้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ชาดรา (Zadra, 2002 อ้างถึงใน นพวรรณ คงพลี, 2563, น. 31) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกัน ในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์การเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูเช่นเดียวกัน

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธัญญา ประจงใจ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6) เปรียบเทียบการทำงาน

เป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เขมินีร์ แสงสุข (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = .81 + .82X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .82Z_x$

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิลาวัลย์ จันทะรังสี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวอร์มัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางกับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

จารุวรรณ สะอาดละออ (2556) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ส่วนการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า เพศและขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้าราชการครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และ ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของ

ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นพวรรณ คงพริ้ว (2563) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร วิธีการประสานงานที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

ธัญญา ประจงใจ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สามารถประเมินได้ว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมและบุคลากรในหน่วยงาน การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจทั้งผู้บริหารและ

ผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและเลือกมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการทำวิจัย ในครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

นอกจากนี้ จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มความสำเร็จในการบริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงาน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ช่วยกันทำให้ งานสำเร็จ สมาชิกในทีมงานหรือในสถานศึกษาจะต้องมีความไว้วางใจกัน มีการสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพ การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีการออกแบบงานวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร ได้แก่ ครูในศูนย์การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 92 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมาจากการใช้ตารางเปรียบเทียบของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน และการทำงานเป็นทีมของครู 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. การทำงานเป็นทีมของครู
 - 2.1 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน
 - 2.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 2.3 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
 - 2.5 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยแบ่งออกเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ลักษณะเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านการมีส่วนร่วม

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

5. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1. วิธีสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตทำการตรวจสอบเครื่องมือ

2.2 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ตามเนื้อหาความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยมีผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 ท่าน โดยข้อคำถามทุกข้อได้ค่า (IOC) มากกว่า 0.6 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามได้

2.3 นำเครื่องมือที่วิเคราะห์ผลหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์จากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปปรึกษาและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระหลัก

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้บริหาร ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาสมิทธิวิทยา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.964 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์ การศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง

2.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน โดยผู้วิจัยแจก แบบสอบถามด้วยตนเองให้กับประชากร โดยแนบเอกสารที่อธิบายถึงจุดประสงค์ของการวิจัย และชี้แจงถึงการตอบข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจ

2.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองให้ครบถ้วนตามประชากรที่กำหนด

2.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ กลับมาทั้งหมดอย่างละเอียดก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกฉบับ

1.1 ทำการลงรหัสข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.2 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละและนำเสนอเป็นตาราง ประกอบความเรียง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4 วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการทำงานเป็นทีม ทั้งโดยรวมและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 100) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 101) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่า r อยู่ในช่วง 0.80 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่า r อยู่ในช่วง 0.01 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2. สถิติที่ใช้

2.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.4 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปเป็นความเรียงและอธิบายผล

2.5 สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ระยะที่ 2 การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ คศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 2 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งหมด 5 คน

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับเรื่องของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา บูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่องแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา บูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิธีสร้างแบบสัมภาษณ์

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ เพื่อกำหนดหัวข้อและกรอบคำถามในการสัมภาษณ์
2. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
3. ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปดำเนินการออกสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการ ฝ่ายงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ติดต่อนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำแบบสัมภาษณ์ไปให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้มีเวลาเตรียมตัวในการให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า แล้วจึงมีการนัดหมายสัมภาษณ์ต่อไป

3. ดำเนินการสัมภาษณ์ วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ จากนั้นนำผลที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ เพื่อกำหนดหัวข้อและกรอบคำถามในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ เพื่อกำหนดหัวข้อและกรอบคำถามในการสัมภาษณ์โดยนำมาเขียนในรูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหาแบบบรรยายและความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด ไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานครูบุคลากรในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน ตำแหน่ง จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอนภาษาไทย ตำแหน่งบุคลากรในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	58	63.00
- ชาย	34	37.00
รวม	92	100
ตำแหน่งงาน		
- ครู / ครูผู้ช่วย	58	63.00
- ครูชำนาญการ	18	19.60
- ครูชำนาญการพิเศษ	16	17.40
- ครูเชี่ยวชาญ	-	-
รวม	92	100
อายุ		
- 20 – 30 ปี	34	37.00
- 31 – 40 ปี	37	40.20
- 41 – 50 ปี	16	17.40
- มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	5	5.40
รวม	92	100
ประสบการณ์การทำงาน		
- 1 – 5 ปี	29	31.5
- 6 – 10 ปี	36	39.1
- 11 – 15 ปี	11	12.0
- 16 ปี ขึ้นไป	16	17.4
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย ร้อยละ 37 เพศหญิง ร้อยละ 63 ตำแหน่งงาน เป็นครู / ครูผู้ช่วย ร้อยละ 63 ครูชำนาญการ ร้อยละ 19.60 และครูชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 17.40 อายุอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 37 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 40.20 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 17.40 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 5.40 ประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 31.50 ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 39.10 และ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.40

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.19	0.33	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.33	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.41	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	0.42	มาก
รวม	4.30	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.30)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.33) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.33)

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์ แน่วแน่ และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน	3.71	0.46	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.75	0.44	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม น่ายกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา และได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหาร เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู	4.45	0.50	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.40	0.49	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีแนวคิดวิธีการความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	4.36	0.48	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่า จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้	4.48	0.50	มาก
รวม	4.19	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50)

รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม นายกองเอก นักร้อง ศรีธธา และได้รับการไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหาร เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.49) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์แน่วแน่และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.47	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยยึด ประโยชน์ส่วนรวม	4.55	0.54	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความ พยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.15	0.59	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน	4.03	0.50	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจให้ครูมีแรง บันดาลใจในการทำงาน	4.24	0.56	มาก
รวม	4.26	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษา บูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดี ต่อผู้ร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.47) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	4.23	0.47	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญห	4.38	0.49	มาก
3. ผู้บริหารช่วยชี้แนะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี	4.30	0.57	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นปัญหา และมีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ	4.40	0.56	มาก
5. ผู้บริหารจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการพัฒนาผู้เรียน	4.30	0.57	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างความคิด และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.28	0.58	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.36	0.53	มาก
รวม	4.32	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นปัญหา และมีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.56) รองลงมา

คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหาย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	4.32	0.63	มาก
2. ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมสม่ำเสมอ	4.25	0.51	มาก
3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถ	4.33	0.60	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.33	0.60	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการ	4.58	0.50	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	4.39	0.49	มาก
รวม	4.36	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารยอมรับในความ

แตกต่างกันระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.51)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.7 – 4.12

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน	4.40	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.42	0.34	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.42	0.35	มาก
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.50	0.43	มากที่สุด
5. ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน	4.46	0.35	มาก
รวม	4.44	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.35) ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม

ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.34), ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) และด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาற்றือองวฬฬย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชยงฬฬ เขต 3 ต่อฟฤตกรรม การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูในโรงเรียนยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน	4.49	0.54	มาก
2. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	4.49	0.50	มาก
3. ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม	4.42	0.50	มาก
4. เมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิฉชอบในความผิฉพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน	4.26	0.64	มาก
5. ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานทำงานตามเป้าหมายอย่างเต็มใจ	4.36	0.55	มาก
รวม	4.40	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาற்றือองวฬฬย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชยงฬฬ เขต 3 ต่อฟฤตกรรม การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน และครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิฉชอบในความผิฉพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสาร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา ในทางที่ดี	4.38	0.49	มาก
2. ในการทำงานครูในโรงเรียนมีการชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ วิธีการทำงานอย่างชัดเจน	4.46	0.56	มาก
3. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	4.52	0.50	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษา	4.49	0.56	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยน ความคิดซึ่งกันและกัน	4.42	0.50	มาก
6. การติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน มีความจริงใจ และ มีความเข้าใจที่ตรงกัน	4.24	0.43	มาก
รวม	4.42	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษา
บูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.34)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ
ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56)
และในการทำงานครูในโรงเรียนมีการชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$,
S.D. = 0.56) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน มีความจริงใจ และมีความ
เข้าใจที่ตรงกัน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43)

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	4.23	0.42	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.47	0.50	มาก
3. ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน	4.52	0.50	มาก
4. ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.52	0.50	มาก
รวม	4.42	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน และครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูในโรงเรียนมีอัตราสัปดาห์ที่ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.38	0.55	มาก
2. ครูในโรงเรียนพูดคุยติดต่อสื่อสารให้มีความเข้าใจ ในการทำงาน	4.61	0.49	มาก
3. ผู้บริหารและครูสร้างความสามัคคีให้เกินการทำงานร่วมกัน	4.50	0.56	มาก
4. ครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน	4.50	0.56	มาก
รวม	4.50	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ครูในโรงเรียนพูดคุยติดต่อสื่อสารให้มีความเข้าใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสร้างความสามัคคีให้เกินการทำงานร่วมกัน และครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูในโรงเรียนมีอัตราสัปดาห์ที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.49	มาก
2. ครูในโรงเรียนเคารพทบทวนหน้าที่ของผู้ร่วมทีมด้วยความจริงใจ	4.53	0.50	มาก
3. ครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.45	0.50	มาก
4. ครูในโรงเรียนไม่ล่วงละเมิดก้ำก่ายหน้าที่ของกันและกัน	4.54	0.50	มาก
5. ครูในโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานและตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	4.41	0.56	มาก
6. ครูในโรงเรียนยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจและยอมรับในความสามารถของทีม	4.41	0.56	มาก
รวม	4.46	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูในโรงเรียนไม่ล่วงละเมิดก้ำก่ายหน้าที่ของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ครูในโรงเรียนเคารพทบทวนหน้าที่ของผู้ร่วมทีมด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) และครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.50) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ครูในโรงเรียนรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_0	แทน	ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_1	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_0	แทน	ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม
Y_1	แทน	ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน
Y_2	แทน	ด้านการสื่อสาร
Y_3	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
Y_4	แทน	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
Y_5	แทน	ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.13 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตาม
การรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ปัจจัย	Y_0	X_0	X_1	X_2	X_3	X_4
Y_0	1.000	.731**	.666**	.603**	.777**	.299**
X_0	.731**	1.000	.697**	.659**	.701**	.777**
Y_1	.650**	.650**	.538**	.536**	.729**	.261**
Y_2	.835**	.601**	.521**	.479**	.716**	.221**
Y_3	.880**	.606**	.537**	.475**	.670**	.251**
Y_4	.876**	.606**	.609**	.610**	.566**	.217**
Y_5	.866**	.647**	.626**	.436**	.624**	.327**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู ในศูนย์พัฒนาการศึกษา
บูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($= .731$) และมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .221 – .777 ดังตารางที่
4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_1)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.538**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.536**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.729**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.261**	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่างด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y_1) ทุกคู่ อยู่ในระดับ .261 – .729 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.521**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.479**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.716**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.221**	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_2) ทุกคู่ อยู่ในระดับ .221 – .716 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_3)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.537**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.475**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.670**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.251**	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_3) ทุกคู่ อยู่ในระดับ .251 – .670 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.609**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.610**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.566**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.217**	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาปานกลาง ทุกคู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ทุกคู่ อยู่ในระดับ .217 – .609 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Y_5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Y_5)	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.626**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.436**	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.624**	ความสัมพันธ์สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.327**	ความสัมพันธ์ต่ำ

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาปานกลาง ทุกคู่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่างด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (Y_5) ทุกคู่ อยู่ในระดับ .327 – .626 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.19 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กัน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
(Y ₀)	(X ₀), (X ₁) (X ₂), (X ₃)		(X ₄)
(Y ₁)	(X ₃)	(X ₁), (X ₂)	(X ₄)
(Y ₂)	(X ₃)	(X ₁), (X ₂)	(X ₄)
(Y ₃)	(X ₃)	(X ₁), (X ₂)	(X ₄)
(Y ₄)	(X ₁), (X ₂)	(X ₃)	(X ₄)
(Y ₅)	(X ₁), (X ₃)	(X ₂)	(X ₄)

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในรายด้านมีความสัมพันธ์กันทุกคู่ เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₁) และด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y₁) ($R_{xy} = .729$) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) และด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y₁) ($R_{xy} = .716$) การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) และด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Y₁) ($R_{xy} = .670$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (Y₄) ($R_{xy} = 0.217$) สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($R_{xy} = 0.731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 การสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผลเฉลี่ยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการปฏิบัติตนของผู้บริหารเป็นรายได้ โดยเริ่มจากด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้ดังนี้

“....ผู้บริหารควรที่แสดงการทำงานที่เป็นต้นแบบของปฏิบัติงาน มีการทำงานที่เป็นกระบวนการ มีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“....ผู้บริหารที่ดีต้องมีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นการตั้งสมมุติฐาน ทำให้รู้สึกว่าการเป็นปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหา ร่วมกัน...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“.... การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่ดีนั้น ควรสร้างภาคภูมิใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารสถานควรเป็นผู้นำที่มีแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้...”

(ครูผู้สอน คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องแสดงถึงการทำงานที่เป็นต้นแบบของปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม
2. ผู้บริหารต้องมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ มีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน กำหนดแผนงานให้ชัดเจน มีคำสั่งปฏิบัติงาน มอบหมายงาน
3. ผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ
4. ผู้บริหารต้องเปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน ไม่เอาตนเองเป็นที่ตั้ง
5. ผู้บริหารต้องมีแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง
6. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นการตั้งสมมติฐาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกรักและเกิดพลังในการอุทิศตนในการทำงาน
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการปัญหาเวลาผู้ร่วมงานขาดความสามัคคี ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้กับผู้ร่วมงาน

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

“.... ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องกระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ร่วมงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“.... ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ และเป็นแบบอย่างที่ดีว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันได้จะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ศิลปะทางภาษาในการชักชวน จูงใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถทำได้บรรลุวิสัยทัศน์และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้...”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นทีมงาน
2. ผู้บริหารต้องให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
3. ผู้บริหารต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ และเป็นแบบอย่างที่ดีว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกันได้จะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงาน
5. ผู้บริหารต้องสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
6. ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ร่วมงาน ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในแก้ปัญหา...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้ตามมีการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...บริหารแสดงพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล อย่างเป็นระบบและเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา ผู้บริหารจะต้องจูงใจและสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ของผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพยายามสร้างสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ เช่น นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบ ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล คอยให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ...”

(ครูผู้สอน คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชม ในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน...”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่
3. สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้
4. มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบ
5. ผู้บริหารต้องแสดงความชื่นชม ในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูพบว่า ผลเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนต่ำสุด ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ได้ดังนี้

“...ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ซึ่งต้องตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องตระหนักในเป้าหมายของการทำงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงมีความพยายามทำความเข้าใจ ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน...”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน สร้างความตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม...”

(ครูผู้สอน คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรต้องกำหนดทิศทางในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

2. ผู้บริหารต้องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

3. ผู้บริหารต้องชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน

4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด

5. เป้าหมายการทำงาน สร้างความตระหนักถึง คุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม

6. ในการสร้างเป้าหมายของงานผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ต้อง

7. ทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสาร

“...ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนให้คนในทีมรับรู้ถึงงานที่ต้องทำอย่างชัดเจน ผู้บริหารแสดงถึงความจริงใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสาร กระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรีกษาหารือ พบกัน โดยทางตรงและทางอ้อม...”

(ครูผู้สอน คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียนให้ มีความจริงใจ และมีความเข้าใจที่ตรงกัน...”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรใช้คำพูดท่าทาง ที่เหมาะสมในการสื่อสาร...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการสื่อสารควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานด้วยการสื่อสารกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
2. ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนให้คนในทีมรับรู้ถึงงานที่ต้องทำอย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารแสดงถึงความจริงใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียนให้มีความจริงใจ และมีความเข้าใจที่ตรงกัน

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

“...ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อทางเลือกที่เหมาะสมในการทำงาน ผู้บริหารเน้นการทำงานที่เป็นทีม ผู้บริหารต้องมีภาวะของความเป็นผู้นำในการชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ...”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นทีมให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่องานที่ทำ...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานร่วมกันคิดร่วมมือกันทำ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างไม่มีการขัดแย้งเกิดขึ้น
3. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้ร่วมงานสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
4. ผู้บริหารต้องมีภาวะของความเป็นผู้นำในการชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ
5. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องเน้นการทำงานที่เป็นทีม

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

“...ผู้บริหารควรมีมุhyสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยการสร้างความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานได้ ไม่สร้างความลำเอียงให้เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้บริหารควรมีไมตรีจิตที่ดี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหาร ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันรวมถึงให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องรู้จักให้กำลังใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เวลาที่ผู้ร่วมงานมีปัญหาผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาให้ความสบายใจกับผู้ร่วมงานได้ รวมถึงไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องค่อยๆอบรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกัน ดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข...”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานทุกคน โดยผู้บริหารต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่คณะ...”

(ครูผู้สอนคนที่ 1, 26 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน หรือระหว่างบุคคลที่ติดต่อสื่อสารกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
2. ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นมิตร สามารถพูดคุยปรึกษาได้อย่างดี
3. ผู้บริหารต้องค่อยๆอบรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน
4. สร้างความร่วมมือกันในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการยอมรับนับถือ
ซึ่งกันและกัน

“...ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นควรมาพร้อมกับภาวะการ
ตัดสินใจที่ดี เด็ดขาด แม่นยำ และอยู่บนพื้นฐานของความรอบคอบด้วยเช่นกัน
นอกจากนี้ผู้บริหารควรเคารพบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติ
ซึ่งกันและกัน...”

(ครูผู้สอน คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรแสดงซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่น
ความเชื่อถือ หรือความคาดหวัง ในแง่บวกกับผู้ร่วมงาน ให้อิสระในการทำงานของ
ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงให้ผู้ร่วมงาน
ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เวลาที่ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งขึ้นในทีม
ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้โดยดี....”

(ครูผู้สอน คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตัวให้เป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ส่งเสริม
ให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง
ยอมรับเหตุผลและการตัดสินใจในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน...”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1, การสัมภาษณ์, 26 สิงหาคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีม เน้นสร้างบรรยากาศการทำงานมี
ความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
....”

(ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2, การสัมภาษณ์, 27 สิงหาคม 2566)

สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการยอมรับนับถือ
ซึ่งกันและกันควรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีม มีความรู้ความสามารถ จุดดี
จุดเด่น โดยต้องได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

2. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงให้ผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้
3. เวลาที่ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งขึ้นในทีม ผู้บริหารต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
4. สร้างบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็น 1) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาทั้งหมด นำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำข้อมูลที่ได้มาทำการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร ครู เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างนำมาเขียนบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0.217 – 0.731

4. ผลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.1 ผู้บริหารต้องแสดงถึงการทำงานที่เป็นต้นแบบของปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติตาม

1.2 ผู้บริหารต้องมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ มีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน กำหนดแผนงานให้ชัดเจน มีคำสั่งปฏิบัติงาน มอบหมายงาน

1.3 ผู้บริหารต้องประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่องเลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ

1.4 ผู้บริหารต้องเปิดใจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน ไม่เอาตนเองเป็นที่ตั้ง

1.5 ผู้บริหารต้องมีแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

1.6 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหา ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นการตั้งสมมติฐาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาร่วมกัน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกรักและเกิดพลังในการอุทิศตนในการทำงาน

1.7 ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดการปัญหาเวลาผู้ร่วมงานขาดความสามัคคี ผู้บริหารต้องสร้างความสามัคคีให้กับผู้ร่วมงาน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.1 ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นทีมงาน

2.2 ผู้บริหารต้องให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

2.3 ผู้บริหารต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและความคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามเห็นวิสัยทัศน์ในอนาคต

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจแน่วแน่ และเป็นแบบอย่างที่ดีว่า สามารถบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันได้จะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงาน

2.5 ผู้บริหารต้องสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.6 ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความกระตือรือร้น

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3.1 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิดวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา

3.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

3.3 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ของผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา

3.4 ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพยายามสร้างสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ เช่น นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถกันอย่างเต็มที่

4.3 สามารถให้คำแนะนำต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

4.4 มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบ

4.5 ผู้บริหารต้องแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ รวมถึงให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่และเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

1. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน

1.1 ผู้บริหารควรต้องกำหนดทิศทางในการทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารต้องให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.3 ผู้บริหารต้องชี้แจงให้ผู้ร่วมงานทราบและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน

1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน สร้างความตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม

1.5 การสร้างเป้าหมายของงานผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร

2. ด้านการสื่อสาร

- 2.1 ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานด้วยการสื่อสารกัน ทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
- 2.2 ผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนให้คนในทีมรับรู้ถึงงานที่ต้องทำอย่างชัดเจน
- 2.3 ผู้บริหารแสดงถึงความจริงใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน
- 2.4 มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- 2.5 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียนให้มีความจริงใจและมีความเข้าใจที่ตรงกัน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

- 3.1 ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานร่วมกันคิดร่วมมือกันทำ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย
- 3.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างไม่มีการขัดแย้งเกิดขึ้น
- 3.3 ผู้บริหารต้องสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 3.4 ผู้บริหารต้องมีภาวะของความเป็นผู้นำในการชักจูงให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ
- 3.5 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องเน้นการทำงานที่เป็นทีม

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

- 4.1 ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน หรือระหว่างบุคคลที่ติดต่อสื่อสารกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
- 4.2 ผู้บริหารต้องทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นมิตร สามารถพูดคุยปรึกษาได้อย่างดี
- 4.3 ผู้บริหารต้องคอยอบรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน
- 4.4 สร้างความร่วมมือกันในการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

5. ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน

5.1 ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีม มีความรู้ความสามารถ จุดดี จุดเด่น โดยต้องได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน

5.2 ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงให้ผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้

5.3 เวลาที่ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งขึ้นในทีม ผู้บริหารต้องสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

5.4 สร้างบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.30) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงโลก ผู้บริหารต้องมีการบริหารงานที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม นำยกย่องเคารพ นับถือศรัทธา และได้รับการไว้วางใจความเชื่อมั่นในการบริหาร เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู ช่วยชี้แนะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่า จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก การกระตุ้นทางปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกล

เกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม เช่นเดียวกับ สุกัญญา พูลกลี (2557, น. 36 – 37) ที่ระบุความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังต่อไปนี้ 1) มีอิทธิพลต่อความคิด 2) คำมั่นถึงผู้ตามในระดับบุคคล 3) กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม 4) สามารถสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้ตาม และ 5) ช่วยพลิกฟื้นองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เช่นเดียวกับ นิลาวัลณ์ จันทะรังสี (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวอร์มัล สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ รุ่งนภา จันทรีลี (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการมี

เป้าหมายที่ชัดเจน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจาก ครูในโรงเรียนต้องยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน มีการเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาในทางที่ดี การติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียนมีความจริงใจและมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอัยยาศัยที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ล่วงละเมิดก้ำกายหน้าที่ของกันและกัน จะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ พิชชาภา เกษเด้น (2563) มองว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทอย่างมากต่อสมาชิก และความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้น การคิดหรือการตัดสินใจเพียงลำพังย่อมทำให้มีโอกาสเกิดการผิดพลาดสูง การทำงานเป็นทีมจึง ช่วยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันยอมรับในความแตกต่างเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพ เช่นเดียวกับ อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมายอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติและการแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิดเป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นพวรรณ คงพลี (2562) ได้ศึกษาการศึกษายบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ สะอาดละอ (2556) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายมีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราดในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ อริศรรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาการศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ในการขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของผู้บริหาร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะเทคนิค วิธีการต่าง ๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจิตใจให้ครูมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องไปกับทิศทางเดียวกับ ธนัญญา ประจงใจ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เขยนิษฐ์ แสงวงสุข (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถ จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของครูก็จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แนวทาง ดังนี้

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู
 ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงใหม่ เขต 3 กล่าวคือ ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
 การทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การประพุดคิดนให้เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ น่ายกย่อง
 เลื่อมใส มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำ สามารถเปิดใจ และรับฟัง
 ความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานได้อย่างตั้งใจ รวมถึงเป็นผู้นำที่มีแนวคิด
 วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน และตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้อง
 กับ สัมมา ราชินชัย (2556) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการมีวิสัยทัศน์ และ
 ความสามารถในการให้ผู้ตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาควุมใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่า
 สามารถดำเนินการในเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และต้องการเลียนแบบ
 ผู้นำของตน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ ให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่า
 ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำสามารถ
 เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มีความกระตือรือร้น และตั้งใจอย่าง
 แน่วแน่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมถึงสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กร
 ร่วมกันได้ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิด
 แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิธร รักษาชนม์ (2557) ได้สรุปไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ
 คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ หรือแรงจูงใจในการทำงาน
 เห็นคุณค่าเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมมีการตั้งมาตรฐานในการ
 ทำงานและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยการให้กำลังใจ
 สนับสนุนและเสริมสร้างความคิดริเริ่ม รวมถึงผู้บริหารต้องการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรคิด
 วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน การกระตุ้นให้ครูและบุคลากรช่วยกันแก้ไข
 ปัญหาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมและให้โอกาส
 ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองด้านต่าง ๆ และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ
 มีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา สามารถกระตุ้นความพยายาม
 ของผู้ร่วมงานให้เกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ ล้านนา มาปลูก (2562) กล่าวว่า การที่
 ผู้บริหารทำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้
 บุคลากรมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม
 โดยการใช้คำถามเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่
 และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสิ่งสำคัญผู้บริหารต้องแสดง

ให้เห็นถึงการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีม โดยต้องยอมรับนับถือสมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดี จุดเด่น ความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน รวมถึงให้ผู้ร่วมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เมื่อผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งขึ้นในทีม ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยดี สร้างบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรี พลอยเทศ (2560) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉพาะเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์แน่วแน่ และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉพาะเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยเฉพาะเรื่องของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสร้างทีมในการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องของเมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสร้างทีมในการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการสื่อสาร ในเรื่องของ การติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน มีความจริงใจ และมีความเข้าใจที่ตรงกัน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป



บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ ชนะลีลังกูร. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กิตติทัช เขียวฉื่อน. (2557). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 356 – 357.
- กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์. (2557). กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารขององค์การและผลการดำเนินงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จรินทร์ อุตสาหะ. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- จรูญี เกาเอี้ยน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- จารุวรรณ สะอาดละออ. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. พรินท์.

เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ทปอเรชั่น.

เชษนิร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนัญญา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับ
การดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

นิลาวัลย์ จันทะรังษี. (2565). ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครูยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด . (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพวรรณ คงพริ้ว (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามันบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

- ปราณี ธรรมนิยม. (2558). การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).
- พัชรา วาณิชสิน. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- พรรณภา สงแสงแก้ว. (2556). ผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่มี
ต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. (2562). แนวคิดใหม่คุณสมบัติ 9 มิติของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต.
กรุงเทพฯ: เกรท ไอเดีย.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership).
สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/post>
- พงษ์อัสรา ประหยัดทรัพย์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนา
คุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี).
- พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครพนม จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิฑูล อภัยโส. (2557). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาที่
มุ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชา.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

- พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-พระนครเหนือ).
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ภาณุพงศ์ ชินสุภลักษณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสื่อสารภายในองค์กรความคิดเห็นต่อการสื่อสารในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท โอเร็กซ์ เทคดิง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ภาวิดา ธารศรีสุทธิ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ล้านนา มาปลูก. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุคธันไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3.)
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา: หลักการทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- วรรณดี เทพมะณี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เชยนิษฐ์ แสงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมมา วรรณิชย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สิริวรรณ คงเพชร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

- สินวล สินดี. (2555). *ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).*
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).*
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).*
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2551). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและประวัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็นดูเคชั่น.*
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.*
- เสาวนิต คำจันทา. (2549). *องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.*
- หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น).*

- อริศรา อัมสิน (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อรรรรณี ไชยปัญญา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อังกูร เถาว์ลัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- อัมพร อานุกาพแสนยากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ. (คุุณินิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา).

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1985). *Multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, Calif: Psychologist Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112 – 121.
- Burns, J. M. (1978) *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S. & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction and team performance: A multilevel mediation model of trust. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 270 – 283.
- Covey, S.R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.
- Fullan, M. (2006). *Turnaround leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership theory and practice*. (5th edition). California: SAGA Publication, Inc.
- Parker, G. M. (1994). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. San Francisco: Calif: Jossey-Bass.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Hampshire: Gower.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังรายชื่อต่อไปนี้

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง – สถานที่ทำงาน
1. นางนิภาพร ทากันทวงศ์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนบ้านแม่ปาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. นายปรีวัฒน์ มีเดช	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
3. นางสาวจันทวรรณ ศรีนวลใหญ่	ครูชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ภาคผนวก ข**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์
กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนา
คุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานค้นคว้าอิสระในหลักสูตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมทางการศึกษาเท่านั้น
ไม่มีผลต่อการตอบของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ท่านตอบผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ดังนั้น
จึงขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการ
กระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมาย
ที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
และ 5) ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวกุลธิดา จันมะโน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 21 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1 – 4 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 ปี ขึ้นไป

4. ตำแหน่งงาน

☐ ครู

☐ ครู คศ.1

☐ ครูชำนาญการ

☐ ครูชำนาญการพิเศษ

☐ ครูเชี่ยวชาญ

☐ อื่น ๆ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี มีอุดมการณ์แน่วแน่ และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม น่ายกย่องเคารพ นับถือ สรรพคุณ และได้รับการไว้วางใจความเชื่อมั่น ในการบริหาร เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงถึงความเชื่อมั่น ในการนำบุคลากรและสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจ ให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน เปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการ แก้ปัญหาอย่างมีระบบ					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไข ปัญหา					
14	ผู้บริหารช่วยชี้แนะครูและบุคลากรทาง การศึกษาในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงได้ดี					
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษามองเห็นปัญหา และมีการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
16	ผู้บริหารจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยใน การพัฒนาผู้เรียน					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษาสร้างความคิด และค้นหาวิธีการ ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
19	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน					
20	ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมสม่ำเสมอ					
21	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถ					
22	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าท่าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับของคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน						
1	ครูในโรงเรียนยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน					
2	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน					
3	ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึง คุณค่า และ ยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม					
4	เมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน					
5	ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานทำงานตามเป้าหมายอย่างเต็มที่					
ด้านการสื่อสาร						
6	ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาในทางที่ดี					
7	ในการทำงานครูในโรงเรียนมีการชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน					
8	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
11	การติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน มีความจริงใจ และมีความเข้าใจที่ตรงกัน					
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน						
12	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
14	ครูในโรงเรียนมีร่วมกันดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ตามบทบาทและหน้าที่ของตน					
15	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
16	ครูในโรงเรียนมีอาชีพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
17	ครูในโรงเรียนพูดคุยติดต่อสื่อสารให้มีความเข้าใจในการทำงาน					
18	ผู้บริหารและครูสร้างความสามัคคีให้เกินการทำงานร่วมกัน					
19	ครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ซึ่งกันและกัน					
ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน						
20	ครูในโรงเรียนในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
21	ครูในโรงเรียนเคารพบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมทีมด้วยความจริงใจ					
22	ครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
23	ครูในโรงเรียนไม่ล่วงละเมิดก้ำกายหน้าที่ของกันและกัน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
24	ครูในโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานและตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน					
25	ครูในโรงเรียนยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม					



แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการ
ทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตำแหน่ง ประสพการณ์ในการทำงาน

สถานที่/หน่วยงาน จังหวัด

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

สถานที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวกฤติดา จันมะโน

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อย่างไร
2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไร
3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างไร
4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไร
5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน อย่างไร

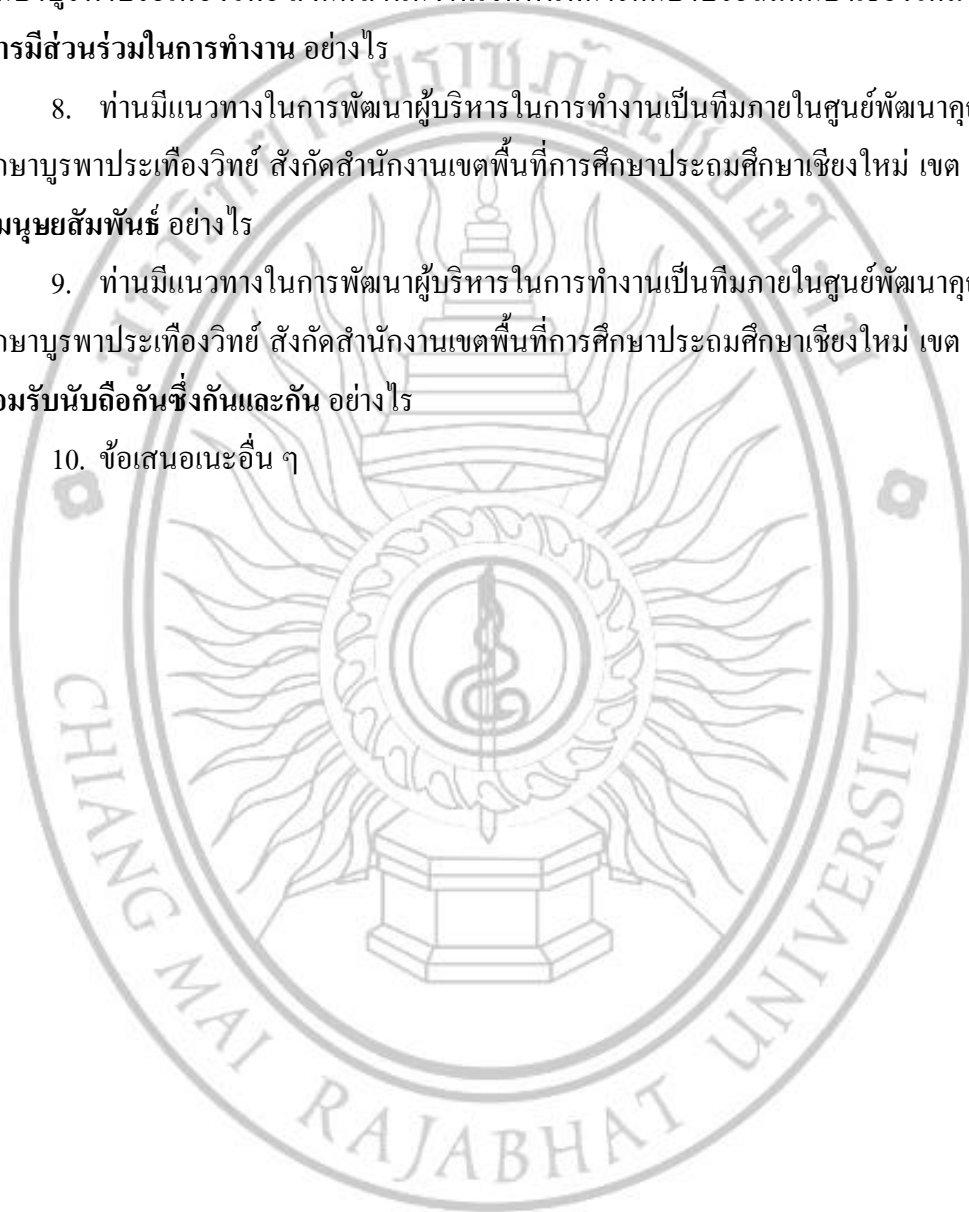
6. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้าน การสื่อสาร อย่างไร

7. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างไร

8. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อย่างไร

9. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน อย่างไร

10. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



ภาคผนวก ก**การหาคุณภาพเครื่องมือ**

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



ตารางที่ ๑1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้าน
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน							
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบ อย่างที่ดี มีอุดมการณ์แน่วแน่ และ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม น่ายกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา และได้รับการไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหาร เป็นต้นแบบที่ดีให้กับครู	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านเกิด ความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงถึง ความเชื่อมั่นในการนำบุคลากรและ สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดี ต่อผู้ร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ ส่วนรวม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจผู้ร่วมงาน ให้ทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้น ให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการโน้มน้าว จูงใจให้ครูมีแรงบันดาลใจในการ ทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา							
12	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหา และมีการแก้ปัญหอย่างมีระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารช่วยชี้แนะครูและบุคลากร ทางการศึกษาในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
15	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามองเห็นปัญหา และมีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในการพัฒนาผู้เรียน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างความคิด และค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
19	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารให้โอกาสครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน							
ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน							
1	ครูในโรงเรียนยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจนและตรงกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	ครูในโรงเรียนมีความตระหนักถึงคุณค่า และยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	เมื่อเจอปัญหาครูยอมรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสร้างจิตสำนึกให้ผู้ร่วมงานทำงานตามเป้าหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการสื่อสาร							
6	ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาในทางที่ดี	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	ในการทำงานครูในโรงเรียนมีการชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
8	มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นไป อย่างสะดวก รวดเร็ว	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูล ที่แท้จริงให้แก่บุคลากรใน สถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิด ซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	การติดต่อสื่อสารของครูใน โรงเรียน มีความจริงใจ และมีความ เข้าใจที่ตรงกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน							
12	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนงาน	1	0	1	3	0.67	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	0	1	3	0.67	ใช้ได้
14	ครูในโรงเรียนมีร่วมกันดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ตามบทบาทและหน้าที่ของตน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	ครูในโรงเรียนช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์							
16	ครูในโรงเรียนมีอัธยาศัยที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
17	ครูในโรงเรียนพูดคุยติดต่อสื่อสาร ให้มีความเข้าใจในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารและครูสร้างความสามัคคี ให้เ็นการทำงานร่วมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	ครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ชิงกันและกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการยอมรับนับถือกันชิงกันและกัน							
20	ครูในโรงเรียนในความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	ครูในโรงเรียนเคารพบทบาทหน้าที่ ของผู้ร่วมทีมด้วยความจริงใจ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	ครูในโรงเรียนให้เกียรติ ชิงกันและกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	ครูในโรงเรียนไม่ล่วงละเมิด ก้าวก่ายหน้าที่ของกันและกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	ครูในโรงเรียนยอมรับในความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมงาน และตระหนักว่าทุกคนมี ความสำคัญเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	ครูในโรงเรียนยอมรับในความรู้ ของทีมด้วยความจริงใจ และ ยอมรับในความสามารถของทีม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ๑๒ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม
ของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์							
ตำแหน่ง		1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
สังกัด							
วุฒิการศึกษา		1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
อายุราชการ ปี		1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์							
เวลาที่สัมภาษณ์		1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู							
1	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
	การศึกษาประถมศึกษาเชิงใหม่ เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อย่างไร						
3	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชิงใหม่ เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภายใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพา ประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชิงใหม่ เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการ ทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงใหม่ เขต 3 ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการ ทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงใหม่ เขต 3 ด้านการสื่อสาร อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการพิจารณา	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
7	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการ ทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการ ทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารในการ ทำงานเป็นทีมภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษานูราพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือกันซึ่งกันและกัน อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวจันทวรรณ ศรีนวลใหญ่
ครูชำนาญการพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓๗-๒๖๓-๙๑๔๔๑



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๖๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ป่าก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิตา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังกล่าวที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๙/-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ อว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๒๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายปรีวัฒน์ มีเดช
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรณภท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๕.๐๑/๒๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองเครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่สาว

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบุรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนัก เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี อาจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามภ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยกำหนดทดลองเครื่องมือ ในระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ รลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐๕๓-๒๖๓-๕๑๔๑
ผู้วิจัย ๐๔๐-๕๑๕๑๕๓๕

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๒๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสันต้นหม้อ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังคัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙-๙๖๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๘๖-๔๓๕-๑๖๕๐



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๒๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕-๗๒๖๓-๕๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๘๖-๕๓๕-๑๖๕๐

RAJABHAT



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๕.๐๑/ว. ๒๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าก่อ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตราภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕-๓๖๖๓-๕๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๘๖-๕๓๕-๑๖๕๐

RAJABHAT



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๒๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหลวง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตราภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕-๓๖๖๓-๕๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๘๖-๕๓๕-๑๖๕๐



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว. ๒๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโละ

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๔-๓๗๖๓-๔๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๔๖-๔๓๕-๑๖๕๐





ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๒๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันปอธง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรามนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑๐-๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕-๓๒๖๓-๕๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๔๖-๔๓๕-๑๖๕๐





ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๒๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางอารีย์ โยธา

ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัด สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๑-๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙-๙๖๖๓-๙๔๔๑

ผู้วิจัย ๐๖๒-๒๕๔-๑๙/๐๔





ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๒๕๙๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวพิรณันท์ อติพงษ์วรทัต
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าแดง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ครุณัฐิยา ตันตารามณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนรินทร์ พงษ์วัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙-๙๖๖๓-๙๑๘๑

ผู้วิจัย ๐๘-๖๔๓๕-๑๖๕๐



ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๑.๕๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลชิตา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตวงสถ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ นวน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙-๙๗๖๐๓-๙๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๘-๖๔๓๕-๑๖๕๐





ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๖๔๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวจันทวรรณ ศรีนวลใหญ่
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าแดง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรวงมณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๕-๓๖๖๓-๔๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๔-๖๔๓๕-๑๖๕๐





ที่ อว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๒.๔.๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง

จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแดง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ นางสาวกุลธิดา จันมะโน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนากะผู้่นการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบูรพาประเทืองวิทย์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๓” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรภรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๔-๓๗๖๓-๔๑๔๑

ผู้วิจัย ๐๔-๖๔๓๕-๑๖๕๐

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวกุลธิดา จันมะโน

วัน เดือน ปีเกิด 24 กันยายน พ.ศ. 2533

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 52 หมู่ 4 ตำบลปากกาง อำเภอลอง จังหวัดแพร่ 54150

อีเมลแอดเดรส koontida6990@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557	หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2560 – 2562	ครูผู้ช่วย
	โรงเรียนบ้านป่าแดง
พ.ศ. 2563 – 2564	ครู
	โรงเรียนบ้านป่าแดง
พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน	ครู
	โรงเรียนบ้านแซ่ฟ้า