

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
AND TEAMWORK OF TEACHERS UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

AREA OFFICE 3



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ ภาณุวัฒน์ พัฒนา

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตธูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยแก้ว)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ภาณุวัฒน์ พัฒนา, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 320 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบลำดับชั้น โดยใช้อำเภอเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านที่ความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับด้านการร่วมมือ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านที่มีความคิดสร้างสรรค์

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND TEAMWORK OF TEACHERS UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Panuwat Pattana, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. Thidawan Unkong

Keywords: Transformational Leadership, Teamwork of Teacher

ABSTRACT

The objectives in this study are: 1) To study the transformational leadership of school administrators 2) To study the teamwork of teachers 3) To study the relationship between the transformational leadership of school administrators and the teamwork of teachers. The participants in this research consists of 320 school administrators and teachers under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, selected by Stratified random sampling. The instrument used was a close-ended questionnaire which was measured by rating scale with 5 levels. The statistics applied consisted of the mean standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The results showed that:

1. Regarding the transformational leadership of school administrators, overall and in each aspect, were at a high level. Considering each aspect, it was found that the aspect of having an Idealized Influence had the highest average followed by the aspect of Intellectual Stimulation Individualized Consideration, and Inspiration Motivation respectively.
2. According to the teamwork of teachers, both overall and individual aspects were at a high level. The aspect with the highest average was Cooperation and followed by Communication, Coordination, and Creative Breakthrough respectively.
3. The relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' teamwork, overall, showed that the correlation was at a very high level and had a significant positive correlation of .05. And the pair with the highest correlation was Intellectual Stimulation and Cooperation, And the pair with the lowest correlation was Idealized Influence or Charisma Leader and Creative break through.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ได้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จ

ภาณุวัฒน์ พัฒนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	14
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน	39
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	40
ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	48
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	55
บทที่ 5 บทสรุป.....	61
สรุปผลการวิจัย	61
อภิปรายผลการวิจัย	67
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	80
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	81
ภาคผนวก ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	82
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด	92
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ ทำงานเป็นทีมของครูเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	93

ประวัติผู้วิจัย 100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	33
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตาราง 3 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	40
ตาราง 4 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	41
ตาราง 5 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	42
ตาราง 6 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ ปัญญา	44
ตาราง 7 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	46
ตาราง 8 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู	48
ตาราง 9 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร	49
ตาราง 10 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือ	51
ตาราง 11 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการประสานงาน	52
ตาราง 12 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	53
ตาราง 13 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	54
ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู	55
ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร	56
ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือ	57

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 3 ด้านการประสานงาน.....58

ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....59

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง60



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ค่านิยมองค์กร (Core Values): 3Ps (Triple P) สพป.ชร.3.....	23
ภาพ 2 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) สพป.ชร.3.....	23
ภาพ 3 รูปแบบการบริหารจัดการสร้างความเข้มแข็ง 6 ร MODEL สพป.ชร.3	24
ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย	32



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ให้ความสำคัญต่อศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคุมไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่เตรียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ได้ชื่อว่าเป็นการสั่งสอนไม่ใช่การกำหนดตาม “ความคิดเห็น” ของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากเป็นความพร้อมในการที่จะยึดมั่นให้เป็น การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมต่างหาก สังคมโลกยุคใหม่เป็นสังคมที่ไร้ขีดจำกัดของ ข้อมูลข่าวสารเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มคน องค์กร มากยิ่งขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดจนสารสนเทศมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญการไร้ขีดจำกัดของข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ ได้เป็นอย่างดีเป็นสังคมฐานการเรียนรู้ อิทธิพลของการสื่อสารที่ก้าวไกลทั้งระบบดาวเทียม ระบบดิจิทัล และระบบอื่น ๆ อีก ทำให้โลกมีสภาพที่แคบลง การไหลบ่าและการผสมรวมของ วัฒนธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและกลมกลืน นอกจากนี้ การไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารมีช่องทาง หลากหลายยิ่งขึ้น มีลักษณะทั่วถึงกันอย่างไร้ทิศทาง ส่งผลให้เกิดการเชื่อมโยง ประเทศต่าง ๆ ในโลกมีความใกล้ชิดกันมากกว่าสังคมในยุคที่ผ่านมา (ธงชัย สมบูรณ์, 2560, สื่อออนไลน์)

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็น ระบบ ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งภาวะผู้นำของ

การเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม การบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ สามารถสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารต้องการทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ให้เป็นระบบ สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในหมู่คณะ โดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมาย ขององค์กร เป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำของ การเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ให้การทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเอง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร เป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการ บริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำเพื่อผลประโยชน์ของตน เท่านั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของ ทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจของ ทีมงานทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะ ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุด ร่วมกันประสบ ความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมี สมรรถนะหลักในด้านการทำงานเป็นทีมโดยที่ครูจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดง บทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรง

สัมพันธภาพของสมาชิกในทีม ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมีส่วนร่วมหลัก ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกคน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์ และส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ ทั้ง 5 อำเภอในเขตจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอดอยหลวง และแม่ฟ้าหลวง มีหน้าที่ในการรับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน จัดการศึกษาทั้งหมด 4 ระดับ ในช่วงชั้นที่ 1 ช่วงชั้นที่ 2 ช่วงชั้นที่ 3 ช่วงชั้นที่ 4 มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ แบ่งการบริหารออกเป็น 8 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มหน่วยตรวจสอบภายใน และกลุ่มกฎหมายและคดี จำนวนโรงเรียนในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 58 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 70 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อบนออนไลน์)

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางบวก อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สพป.ชร.3 จำนวนทั้งสิ้น 1,828 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 163 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,665 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัด สพป.ชร.3 จำนวน 320 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูจำนวน 291 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบลำดับชั้น โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, p. 231)

ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การทำงานเป็นทีมของครู ตามแนวคิดของ Romig (1996, pp. 194–205) ประกอบด้วย

5 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2.2 ด้านการร่วมมือ
- 2.3 ด้านการประสานงาน
- 2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2.2 ด้านการร่วมมือ
- 2.3 ด้านการประสานงาน
- 2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและสามารถเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างหรือโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี สง่างาม ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์เป็นบุคคลที่น่านับถือ นายกองปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงประพฤติกรรมในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์/สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้นสำหรับผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน

เปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเองผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญเป็นโค้ช และเป็นทีปรีक्षा ของผู้ตามแต่ละคน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผล และความเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน รับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี มีความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม ได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั่วถึง ตรงตามความเป็นจริง มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล

2. ด้านการร่วมมือ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้าง แรงจูงใจและสร้างบรรยากาศของการทำงาน ใช้เทคนิคกระบวนการให้สมาชิกทุกคน ในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน สมาชิก ในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและ แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม มีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกันมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของ ครูและบุคลากรแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สมาชิก ในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล มีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและ การพูดจาที่ดีต่อกันสามารถดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น ได้รับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดความขัดแย้ง

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมให้ สมาชิกในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ไป ประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหาปรับปรุง การทำงานคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย

5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบกระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมและการศึกษาดูงานไปใช้ในการ พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สมาชิกในทีมนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงานและเพื่อลดเวลา ทำงานลง มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับครูในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 การทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของ Romig
3. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

Northouse (n.d. อ้างอิงใน สำเนา หมิ่น แจ่ม 2555) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่สามารถใช้ในการบรรยายความเป็นผู้นำอย่างกว้างขวางในการมีอิทธิพลต่อผู้ตามในระดับตัวต่อตัว ต่อองค์ การทั้งหมด และต่อวัฒนธรรมทั้งหมด ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทสำคัญมากในการมีส่วนร่วมการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้ตามและผู้นำไม่สามารถแยกจากกันได้ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลง

สุกัญญา พูลกลี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระทำหรือปฏิบัติงานได้มากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ สร้างความผูกพันต่อองค์การและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็น

ตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตามโดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและพฤติกรรมขององค์การ

สุภาพรธรณ สุขเกิด (2557, หน้า 24-25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การของผู้บริหารที่ให้ผู้ร่วมงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ และผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบ หรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ผู้ตาม ตลอดจนการเพิ่มอำนาจและช่วยเหลือแก่ผู้ตาม มีการพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

จตุพงษ์ ลีประเสริฐ (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ โดยอาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ จูงใจให้ผู้ตามเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจที่จากแบบอย่างภาวะผู้นำของตนเอง สามารถจูงใจโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำหรือปฏิบัติงานมากกว่าที่คาดหวังไว้ สามารถดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ขององค์การ ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม โดยอาศัยความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความศรัทธาที่มีในตัวผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษามีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัย จึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มี 2 ด้านหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2551, หน้า 143) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว งานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็น

การดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ขององค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร ภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 71) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงระบบทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดการมีได้ความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ ความอบอุ่นในการร่วมทีมหรือกลุ่มดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารขององค์กร สามารถปลูกจิตสำนึกให้มีค่านิยมที่มีคุณธรรม อุดมการณ์ ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงมุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio

ทฤษฎีภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 189-191) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กร และสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วย พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า “4IPs”

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตามและประพฤติให้เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามนำแนวทางปฏิบัติตนของผู้นำมาปฏิบัติ คุณลักษณะของผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ได้ในทุกสถานการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิด

แรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงาน ต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับ ภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการต่อผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำ มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการ หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้นำมีการคิดและวิธีแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งหลักการเหตุผลในการ ตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง และการเผชิญกับสถานการณ์ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น รายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถ ของผู้ร่วมงาน ผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและ วิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 189-191) มีความสอดคล้อง ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน (4) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม

Topchik (2007, p. 2) นิยามว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการทำงานพึ่งพิงกัน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ทีมมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง และพัฒนาขั้นตอนขึ้นมาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านเทคนิคและทักษะทีม เป็นเครื่องหมายรับประกันคุณภาพอย่างหนึ่งของทีม เพื่อให้ผู้นำหรือผู้บริหารทีมฝึกอบรมวิธีจัดการและนำทีม ทีมมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายร่วมกันและมีข้อความพันธกิจที่กล่าวถึงเป้าหมายดังกล่าวอย่างชัดเจน ทีมรู้ว่าผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร และสามารถวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมายของทีมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของฝ่าย แผนกหรือองค์การ และสมาชิกทีมมีความเข้าใจอย่างดี พอใจที่จะใช้ความพยายามของตนให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การที่กว้างกว่าทีม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 532) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม ไว้ว่า ทีม หมายถึง ชุด หมู่ คณะ

สุภาพ กันสการ (2552, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของทีมว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันโดยตรง ในการทำงานปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ทิลารัตน์ หนูปก (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของทีมว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน โดยอาศัยความเข้าใจ ความผูกพันและความร่วมมือ ซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม

พรทิพย์ ชาสงวน (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของทีมว่า ทีม หมายถึง กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ ประกอบด้วย บุคลากรหลายคนที่ร่วมกันปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และมีความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีม

สรุปได้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มคน ที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่มเพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถ ทำงานร่วมกัน จนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

Woodcock (1989, p. 8 อ้างอิงใน ประพันธ์ คำสามารถ, 2553, หน้า 15) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน

เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จมากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความพึงพอใจและความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน

Robbins (2001, p. 258 อ้างอิงใน ประพันธ์ คำสาบารณ, 2553, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อที่จะให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ

ทิลารัตน์ หนูปก (2557, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันมารวมกัน ดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุน ช่วยเหลือ เอาใจใส่ ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะ ประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

พรทิพย์ ชาสงวน (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การสร้างทีมงานขึ้นมาชั่วคราว เพื่อทำงานใดงานหนึ่ง สมาชิกของทีมอาจมาจากแผนกต่าง ๆ มาร่วมดำเนินงานกัน ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการปรับปรุงคุณภาพงาน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน และร่วมกัน สมาชิกมีการไว้วางใจกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะบรรลุผลมากกว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีผลงานรวมเป็นหนึ่งเดียว

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามภาระหน้าที่ มีสัมพันธภาพที่ดี ความรับผิดชอบและประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานที่ทำออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 34 อ้างอิงใน สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557, หน้า 12-13) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในองค์กร นอกเหนือจากการทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ทีมงานยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ขององค์กรและส่งผลต่อการทำงาน ดังนี้

1. ทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องการกระจายงานออกไปตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ทีมงานส่งผลต่อคุณภาพการตัดสินใจ การตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการร่วมกันตัดสินใจ การที่มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานจะทำให้มีการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น

3. ทีมงานส่งผลต่อความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมจะส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร จากลักษณะโครงสร้างของการทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรได้มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและส่งผลให้มีความร่วมมือกัน

4. ทีมงานส่งผลต่อการยอมรับในผลงาน การทำงานเป็นทีมจะได้รับการมอบหมายงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยประเมินจากความสามารถและความเหมาะสม สมาชิกในทีมงานต้องร่วมกันรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552, หน้า 161) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ หัวใจที่สำคัญของการทำงาน เพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี สำหรับขั้นตอนการสร้างสามัคคี เริ่มจากสมาชิกในทีมทุกคนต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างไม่มีอคติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ดีให้เป็นพฤติกรรมที่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น โดยคิดว่า เราต้องช่วยเหลือคนอื่นก่อนแล้วคนอื่นก็จะมาช่วยเรา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 80) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์การ องค์การยุคใหม่จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์การ ทั้งนี้เพราะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทีมงานจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ทำให้ทีมงานต้องมีความสามารถในการทำงานและต้องให้อำนาจแก่สมาชิกของทีมงาน ได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานได้ใช้ความสามารถในการเอहनทางไปสูเป้าหมายและดำเนินการตามหนทางที่ได้เลือกไว้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2556, หน้า 149) กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกับนั้น เป็นเพราะความเชื่อของมนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่าง ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกัน ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อรวมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

3. เพื่อความรู้สึกลดภัยและมั่นคง

4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการยกย่องนับถือ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยช่วยทำให้การทำงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทีมงานเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศของการทำงานในหน่วยงาน และยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์การด้วย องค์การยุคใหม่จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมคือ หัวใจที่สำคัญของการทำงานงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี โดยแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างของแต่ละคนมารวมกันแล้วงานจะสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของ Romig

รอมมิก (Romig, 1996) กล่าวว่า การที่จะสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้นั้น โครงสร้างของทีมจำเป็นต้องมีองค์ประกอบหลัก 10 ประการ

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม โดยทีมต้องมีการวางแผน การทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกในทีมในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ
2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม เป็นการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทางอย่างไม่เป็นทางการ
3. การประชุมทีมสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพราะทุกคนในทีมมีความสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล
4. การจัดการความขัดแย้ง โดยการส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ของทีม เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุง กระบวนการทำงาน
5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีมโดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิกตามค่านิยม วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของทีม
6. การกำหนดเป้าหมายของทีม โดยการหาข้อตกลงร่วมกัน ของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจตามระยะเวลาที่กำหนด
7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร โดยสมาชิกในทีมทุกคนต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

8. การแก้ไขปัญหาของทีม โดยการประชุมสมาชิกทีมเพื่อระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุและเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะกับสถานการณ์

9. การตัดสินใจของทีม โดยใช้ทักษะ ความรู้ การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา

10. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมสมาชิกในทีมเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพ

จากโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลดังกล่าว รอมมิกนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

2. ด้านการร่วมมือ การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

3. ด้านการประสานงาน สมาชิกในทีมที่มีการประสานงานในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลประโยชน์ตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพการประสานงาน ต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การการประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์การ เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และ การสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา จึงปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของ รอมมิก (Ronig) มีความสอดคล้องกับ บริบทการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น Ronmig (1996, pp. 124-132) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสานกันได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็น ในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสารการร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34

การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
 - 2.1 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 4.1 กลุ่มพัฒนาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. กลุ่มกฎหมายและคดี

ลักษณะภูมิประเทศ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ถนนแม่จัน-เชียงแสน ตำบลแม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง อยู่ห่างจากจังหวัดเชียงรายไปทางทิศเหนือ ประมาณ 28 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับสหภาพพม่าและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองและอำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเชียงของและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป ตั้งอยู่ทิศเหนือของจังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ทั้งหมด ประมาณ 2,493.37 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 21.36 ของจังหวัดเชียงราย สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 580 เมตร มีชายแดนติดต่อกับสหภาพพม่า และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ระยะทางยาวประมาณ 130 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้และภูเขาสูง มีที่ราบในหุบเขาและที่ราบบริเวณลุ่มแม่น้ำ ที่สำคัญในอำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย และอำเภอเชียงแสน

ประชากรในเขตพื้นที่บริการ

ประชาชนในเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีหลากหลายทางชาติพันธุ์ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. กลุ่มคนไทยพื้นราบ ได้แก่ คนพื้นเมือง คนไทย ไทลื้อ ไทเขิน และไทใหญ่
2. กลุ่มคนไทยบนพื้นที่สูง ได้แก่ อาข่า ล่าหู่ กะเหรี่ยง ลีซอ ม้ง และเย้า
3. กลุ่มจีนคณะชาติ ได้แก่ อติตทหารจีนคณะชาติ จีนฮ่ออพยพ และจีนฮ่อหลบหนี

เข้าเมือง

4. กลุ่มผู้พลัดถิ่นหลบหนีเข้าเมือง ได้แก่ ผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า และผู้พลัดถิ่น

สัญชาติลาว

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขัน สู่ศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานทางอาชีพเพื่อการมีงานทำ
4. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

7. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขัน สู่ศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานทางอาชีพเพื่อการมีงานทำ
4. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

7. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

วาระแห่งการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของในหลวงรัชกาลที่ 10 ลงสู่การปฏิบัติ
2. จัดการศึกษาโดยเน้นเรื่องคุณภาพด้านวิชาการ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ O-NET, NT
3. ให้โรงเรียนจัดทำสัญลักษณ์สถาบันหลักของชาติไว้หน้าชั้นเรียน เหนือกระดานทุกห้องเรียน
4. จัดการศึกษาโดยยึดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ให้โรงเรียนสอดแทรกค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการในกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนทุกวิชา

6. ครูต้องไม่ทิ้งห้องเรียน ไม่ทิ้งนักเรียน

7. บริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม

8. ทำงานโดยยึดถือระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีความถูกต้อง โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

นโยบาย

นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนสู่อาชีพและการมีงานทำ

นโยบายที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้เรียนเพื่อเชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา

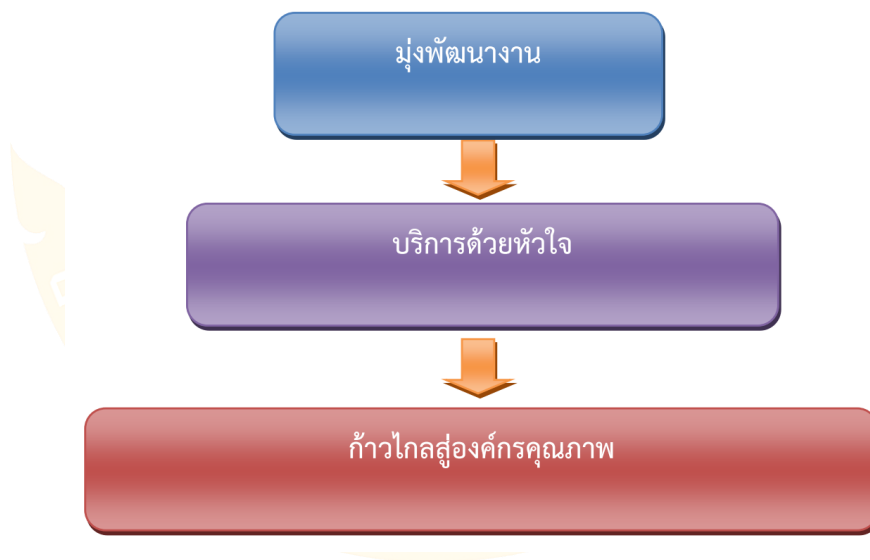
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา

“รวดเร็ว เต็มใจ ถูกต้อง”



ภาพ 1 ค่านิยมองค์กร (Core Values): 3Ps (Triple P) สพป.ชร.3



ภาพ 2 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) สพป.ชร.3

รูปแบบการบริหารจัดการสร้างความเข้มแข็ง 6 ร MODELแนวทางในการจัดการ ที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้การนำของ นายวิเศษ เขยกระรินทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แก่



ภาพ 3 รูปแบบการบริหารจัดการสร้างความเข้มแข็ง 6 ร MODEL สพป.ชร.3

1. ร่วมคิด (Thinking Participation) หมายถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวางแผนการติดตาม การกำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด

2. ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ร่วมติดตาม นิเทศ (Supervision Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์มีส่วนร่วมในการกำกับ นิเทศ และติดตามความก้าวหน้าตามแผนเป็นระยะ ๆ โดยสร้างเครือข่ายเป็นกลไกในการติดตามและนิเทศการศึกษา

4. ร่วมประเมินผล (Evaluation Participation) หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้

5. **รวมปรับปรุงและพัฒนา (Improve and develop Participation)** หมายถึง ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา มีส่วนร่วมในการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อต้นสังกัดในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนางานของเขตพื้นที่การศึกษา

6. **รวมชื่นชมความสำเร็จ (Praise of Participation)** ยกย่อง เชิดชูเกียรติสถานศึกษา ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งทั้งหมดนี้ คือ แนวทางการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายและมุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดี สร้างความเข้มแข็งด้วยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม และให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเชียงรายของ สพป.

เชียงราย เขต 3

1. สร้างการรับรู้อย่างรอบด้านแก่ผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับเนื่องจากการรับรู้เกี่ยวกับเขตเศรษฐกิจพิเศษยังอยู่ในวงจำกัด และรับรู้เพียงผิวเผินไม่รู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. สร้างทัศนคติที่ดีในการอยู่ร่วมกันของสังคมพหุวัฒนธรรม เนื่องจากเขตเศรษฐกิจพิเศษจะมีการเคลื่อนย้ายของประชากรต่างชาติ ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรมเข้ามาเป็นจำนวนมาก การสร้างความเข้าใจยอมรับ และตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมที่ต่างกันให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

3. พัฒนาทักษะภาษาเพื่อการสื่อสารและเพื่อการทำงาน ทั้งภาษาสากลและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาพม่า ฯลฯ

4. พัฒนาทักษะอาชีพ สร้างเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ พัฒนาสมรรถนะเพื่อการแข่งขันให้สามารถมีงานทำและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจข้างต้น พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

ธนัญญา ประจงใจ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1. ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 6. การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7. ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นววิธ อัครวนนทวิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู

ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตามพรรณ บูตรประสะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1.ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีศักดิ์ อะโน (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3. การทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มงคล เกิดลาภ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2. การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐชา เมืองโต (2562) ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร วิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า 1. การทำงานเป็นทีม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .542$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($r = .677$) 3. การทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 55.40

พนารัตน์ ชื่นอารมย์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผอ.โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ปรากฏในระดับมาก 2. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผอ. ทำนายได้ร้อยละ 79.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการทำผลงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างด้านเหล่านี้กับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 เท่ากับ .796 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบาย ความแปรปรวนการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 63.40

ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3. การทำงานเป็นทีม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของ โรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. การทำงาน เป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากงานวิจัยในประเทศ ดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูจะส่งผลต่อความสำเร็จในการ ปรับเปลี่ยน องค์การให้บรรลุประสิทธิผล ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ องค์การของตนเอง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีความในเชิงบริหารจัดการที่เหมาะสม กับวิชาชีพเพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

1. งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

Gentry (2005, pp. 334-354 อ้างอิงใน อรอุมา ศรีประทุมวงศ์, 2563, หน้า 61) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับการอุทิศตนในการทำงานของ บุคลากรของรัฐระหว่างที่มีการใช้นโยบาย Federal Activity Agencies Reduction (FAE) หรือ การลดขนาดองค์กรเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แบ่งออกเป็นสามส่วนตามลำดับ ข้อมูล

ส่วนตัว รูปแบบของภาวะผู้นำและระดับของการอุทิศตนบุคลากร ผลของการเก็บข้อมูลในส่วนจากรูปแบบภาวะผู้นำ พบว่า 51% ของกลุ่มตัวอย่าง บอกว่า ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 36% และ 13% ของพนักงานบอกว่า ผู้บังคับบัญชาของตนมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบ Transactional Leadership และ Laissez-faire ตามลำดับและผลการสำรวจในส่วนจากรดับการอุทิศตนแก่องค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้สรุปผลว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลด้านบวกต่อระดับการอุทิศตัวในการทำงานของบุคลากรของรัฐในขณะที่มีการลดขนาดขององค์กร

Schippers (2008, p. 92) ได้ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับทีมโดยใช้ปฏิริยาสะท้อนกลับ โดยขั้นตอนแรกได้ทำการพัฒนารูปแบบและเน้นการทำความเข้าใจจับควรใช้ปฏิริยาสะท้อนกลับของทีมโดยมุ่งไปที่พฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการสำรวจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อปฏิริยาสะท้อนกลับของทีม ผลการปฏิบัติงานของทีม ผลการศึกษาระหว่าง 32 ทีมงานใน 9 องค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์ต่อการนำมาซึ่งการร่วมของทีม ลำดับต่อมาสัมพันธ์กับปฏิริยาสะท้อนของทีมที่สูงมากขึ้น

Andrian et al. (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีแรงจูงใจการให้บริการสาธารณะประโยชน์ และการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายขององค์กรในผู้จัดการขององค์กรที่เป็นหน่วยงานสาธารณะ ประโยชน์ในประเทศสวีเดนจำนวน 59 คน พบว่า ความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Usfia and Shoisto ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูจำนวน 129 คน ในปากีสถานที่ทั้งภายใต้รูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูมีสูงที่สุดเมื่อทำงานภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยปะละเลย พบว่า มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดและการศึกษาของ Mel, Michael and Doniel ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม (Traditional Leadership) และภาวะผู้นำชั้นยอด (Super Leadership) ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือและทำงานเกินกว่าหน้าที่รับผิดชอบเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้นำแบบดั้งเดิม คือ ผู้นำที่คอยปลุกเร้าให้พนักงานมุ่งปฏิบัติงานให้ได้

2. งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

Conley, Fauske and Pounder (2004, pp. 663-703) ได้ทำการวิจัยโดยการทดลองโมเดลของกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพกับกลุ่มตัวอย่างคือครูจากโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนำเข้า ซึ่งประกอบด้วย บริบทขององค์การ ลักษณะเฉพาะและการดำเนินการระหว่างบุคคล ตัวแปรกระบวนการ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การประยุกต์ใช้ความรู้หรือทักษะ กลยุทธ์ที่เหมาะสม และตัวแปรผลลัพธ์ ประกอบด้วย การสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ การประยุกต์ใช้ความรู้หรือทักษะในการทำงานและการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้และการปรับปรุงการสอนและการเรียนของทีม

Emmerik and Brennikmeijer (2009) ศึกษาความคล้ายคลึงกันของระดับความสัมพันธ์และการรวมกลุ่มทางสังคม ประสิทธิภาพของทีม ผลการปฏิบัติงานของทีมและความพึงพอใจของทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในประกอบด้วย ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 420 คน ใน 57 ทีม ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับและไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมมีความสำคัญต่อหน้าที่ของสมาชิกทีม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมจะช่วยลดผลกระทบทางสังคมของกลุ่ม ความสัมพันธ์ภายในทีมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการทีม

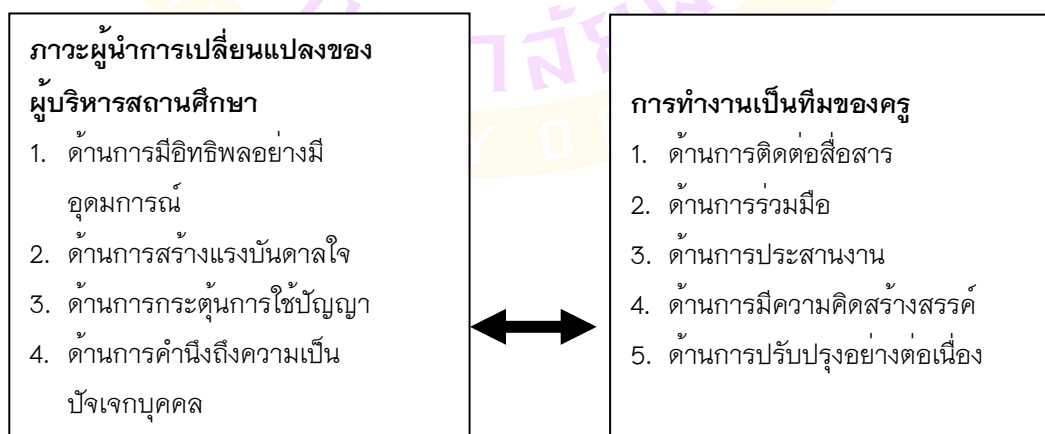
Loyd (2005, p. 110) ได้ศึกษาเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกิจการนักศึกษา วิธีการศึกษา ผู้ร่วมวิจัยตอบคำถามแบบสำรวจทางเว็บไซต์เกี่ยวกับส่วนประกอบ 3 ประการ ของความพึงพอใจในด้านมนุษย์สัมพันธ์ (ความพึงพอใจภายในความพึงพอใจภายนอก และความพึงพอใจระหว่างบุคคล และส่วนประกอบของทีมงาน 8 ประการ เป้าหมายสูงที่ชัดเจน โครงสร้างที่ผลถูกขับเคลื่อน สมาชิกทีมงานที่มีสมรรถนะข้อผูกมัดที่ร่วมกันบรรยากาศที่มีความร่วมมือกัน มาตรฐานความเป็นเลิศที่แบ่งปันกันการสนับสนุนและการยกย่องจากภายนอก และภาวะผู้นำที่เป็นไปตามหลักการ) ผลการศึกษาสามารถระบุได้ 3 ส่วน คือ ผลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลที่สัมพันธ์กับทีมงาน และผลที่สัมพันธ์กับพลวัต ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับทีมงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่าผู้บริหารกิจการนักศึกษา ซึ่งมีเงินเดือนสูงกว่าและที่ใช้เวลาในวิชาชีพมากกว่าและในสถาบันของตนมักจะมีความพึงพอใจในงานของตนมากกว่าที่เพื่อนร่วมงานของตนพึงพอใจ นอกจากนี้มีความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในความพึงพอใจด้านมนุษย์สัมพันธ์มากกว่า (ความสัมพันธ์กับคณาจารย์ ทีมงาน และนักศึกษา) กับผู้ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า จากข้อค้นพบ

ที่ผ่านมา พบว่า ความพึงพอใจด้านมนุษย์สัมพันธ์กับความพึงพอใจภายใน มีสหสัมพันธ์สูงที่สุดในปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า ปัจจัยตัวแปรต่าง ๆ ของทีมงานรวมกันเข้าเป็นส่วนประกอบเดียวเท่านั้นไม่ใช่ 8 ประการ ดังที่ผู้วิจัยเสนอไว้ และพบว่า ผู้ที่มีเงินเดือนสูงกว่า รับรู้ทีมงานที่มีเพื่อนร่วมงานทั้งในสำนักงานและในระดับแผนกได้มากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันระหว่างทีมงานในระดับสำนักงานและระดับแผนก มีสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทีมงานที่รู้สึกและระดับความพึงพอใจในงานที่มีประสบการณ์สำหรับผู้บริหารกิจการนักศึกษาส่วนประกอบของความพึงพอใจทั้ง 3 ประการ และส่วนประกอบของทีมงานทั้ง 8 ประการ (ในระดับสำนักงาน และระดับแผนก) มีสหสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน .50

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำเอาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนทำให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน มีการยอมรับและเคารพบทบาทหน้าที่ของกัน ประกอบกับยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การบริหารงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ แบล และ ฮิวลิโอ และทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวความคิดของรอมมิก (Romig) มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของ สพป.ชร.3 ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สพป.ชร.3 จำนวน 139 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,828 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
163 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,665 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สพป.ชร.3 จำนวนทั้งสิ้น 320 คน ได้จากจากรางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970)
ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นโดยใช้อำเภอเป็นชั้น แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 29 คน ครู จำนวน 291 คน

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
เชียงแสน	25	276	4	48
แม่จัน	40	394	7	69
แม่สาย	42	475	7	83
ดอยหลวง	13	92	3	16
แม่ฟ้าหลวง	43	428	8	75
รวม	163	1,665	29	291

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ
 - 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 - ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูโดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับตามมาตรวัด ดังนี้
 - 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอนดังนี้
 - ขั้นที่ 1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
 - ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจรายการ (Check list)
 - ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อมาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง เนื้อหาให้ถูกต้อง

ขั้นที่ 5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่

1. ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ)
2. ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านสันติคีรี
3. ดร.กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านเหมืองแดง

ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.66–1.00

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ไปใช้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดเท่ากับ .87

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงราย เขต 3 จำนวน 320 คน แบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Google Form

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ให้กลุ่มตัวอย่างให้ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่า โรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถาม

คืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง จนได้รับแบบสอบถามครบทั้ง 320 ชุด

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบทั้ง 320 ชุดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการทำงานเป็นที่มของครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.01–1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) นำความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์ (Hinkle, 1998) ดังนี้

ค่า r 0.00–0.30 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก

ค่า r 0.31–0.50 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

ค่า r 0.51–0.70 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า r 0.71–0.90 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูง

ค่า r 0.91–1.00 หมายถึง ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	28.75
หญิง	228	71.25
รวม	320	100.00
อายุ		
20-30 ปี	84	26.25
31-40 ปี	106	33.12
41-50 ปี	78	24.38
51-60 ปี	52	16.25
รวม	320	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	29.00	9.06
ครู	291.00	90.94
รวม	320.00	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	29	9.06
ปริญญาตรี	291	90.94
รวม	320	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 8 ปี	142	44.38
9-16 ปี	102	31.88
17-24 ปี	18	5.62
25 ปีขึ้นไป	58	18.12
รวม	320	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ร้อยละ 28.75 ของผู้ตอบเป็นเพศชาย ร้อยละ 71.25 ของผู้ตอบเป็นเพศหญิง ร้อยละ 26.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 33.12 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 24.38 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 16.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 9.06 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 90.94 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู ร้อยละ 9.06 ของผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 90.94 ของผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 44.38 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 8 ปี ร้อยละ 31.88 ประสบการณ์การทำงาน 9-16 ปี ร้อยละ 5.62 ประสบการณ์การทำงาน 17-24 ปี ร้อยละ 18.12 ประสบการณ์การทำงาน 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3

ตาราง 3 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.46	0.79	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.38	0.84	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.40	0.77	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.39	0.82	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.41	0.81	มาก	

จากตาราง 3 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .79) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .77) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .84)

ตาราง 4 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน	4.37	0.81	มาก	9
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่านับถือนายกย่อง	4.45	0.77	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม	4.42	0.80	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษาทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	4.48	0.82	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง	4.43	0.77	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบุคลิกภาพดีสง่างาม	4.44	0.82	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.51	0.85	มากที่สุด	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา	4.58	0.65	มากที่สุด	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.49	0.82	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.46	0.79	มาก	

จากตาราง 4 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .79) พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .65) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .85) ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อ

ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .82) ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .82) ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่านับถือน่ายกย่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบุคลิกภาพดี สง่างาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .82) ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .80) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .81)

ตาราง 5 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม	4.35	0.84	มาก	6
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างความท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน	4.34	0.86	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก	4.33	0.87	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.31	0.85	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.86	มาก	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.36	0.83	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.86	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.48	0.79	มาก	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้	4.44	0.82	มาก	2
ค่าเฉลี่ย	4.38	0.84	มาก	

จากตาราง 5 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .84) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .79) รองลงมา คือข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .82) ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .86) ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .86) ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .83) ข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .84) ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้าง

ความท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .86) ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของทีมงานให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .87) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .85)

ตาราง 6 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	4.37	0.76	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม	4.39	0.71	มาก	6
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์	4.48	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล	4.43	0.77	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหา	4.32	0.81	มาก	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา	4.51	0.77	มากที่สุด	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	4.49	0.76	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง	4.42	0.77	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น	4.38	0.81	มาก	7
10. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม	4.31	0.77	มาก	11
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาย่างมีระบบ	4.33	0.82	มาก	9
ค่าเฉลี่ย	4.40	0.77	มาก	

จากตาราง 6 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .77) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .77) รองลงมา คือข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .76) ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .71) ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .81) ข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .76) ข้อคำถามที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .82) ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .81) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .77)

ตาราง 7 แสดงภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ
 ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.33	0.79	มาก	11
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของ ผู้ตาม	4.34	0.80	มาก	10
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน ดำเนินถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและ ความต้องการ	4.43	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำให้ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	4.35	0.87	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อ ความสัมฤทธิ์ผล และความเติบโตของ แต่ละคน	4.37	0.85	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น	4.39	0.83	มาก	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.44	0.81	มาก	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ	4.47	0.79	มาก	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	4.40	0.82	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ	4.41	0.80	มาก	4
11. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล	4.36	0.86	มาก	8
ค่าเฉลี่ย	4.39	0.82	มาก	

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .82) พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .79) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .81) ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .80) ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .82) ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .83) ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสำเร็จ และ

ความเติบโตของแต่ละคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .85) ข้อคำถามที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .86) ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .87) ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .80) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .79)

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 8 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีมของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.41	0.73	มาก	2
2. ด้านการร่วมมือ	4.43	0.74	มาก	1
3. ด้านการประสานงาน	4.38	0.76	มาก	3
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.76	มาก	5
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.75	มาก	4
ค่าเฉลี่ย	4.39	0.75	มาก	

จากตาราง 8 การทำงานเป็นทีมของครู พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .74) และรองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .73) ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .76) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .76)

ตาราง 9 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาได้	4.38	0.81	มาก	9
2. สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.36	0.69	มาก	10
3. สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.41	0.68	มาก	7
4. สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	4.29	0.71	มาก	13
5. สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	4.42	0.70	มาก	6
6. สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั่วถึง ตรงตามความเป็นจริง	4.33	0.80	มาก	12
7. สมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	4.51	0.77	มากที่สุด	1
8. สมาชิกในทีมสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล	4.49	0.76	มาก	2
9. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	4.35	0.72	มาก	11
10. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น	4.40	0.78	มาก	8
11. สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.45	0.73	มาก	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
12. สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อกัน	4.43	0.67	มาก	5
13. สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดและการเขียนไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลดี	4.48	0.66	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.41	0.73	มาก	

ตาราง 9 การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .73) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 7 สมาชิกในทีม มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสาร เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .77) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 8 สมาชิกในทีมสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .76) ข้อคำถามที่ 13 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดและการเขียนไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .66) ข้อคำถามที่ 11 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .73) ข้อคำถามที่ 12 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .67) ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีม ได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .70) ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .68) ข้อคำถามที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการ ทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .78) ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร สถานศึกษาได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .81) ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .69) ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหาร สถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .72) ข้อคำถามที่ 6 สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั้งถึง ตรงตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .80) และข้อคำถาม

ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .71)

ตาราง 10 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือ

ด้านการร่วมมือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	4.33	0.80	มาก	9
2. สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	4.51	0.77	มากที่สุด	1
3. สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.49	0.76	มาก	2
4. สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	4.37	0.70	มาก	8
5. สมาชิกในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.46	0.69	มาก	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศของการทำงาน	4.48	0.71	มาก	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคกระบวนการให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	4.41	0.72	มาก	6
8. ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ไขปัญหการปฏิบัติงาน	4.39	0.78	มาก	7
9. สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.44	0.72	มาก	5
ค่าเฉลี่ย	4.43	0.74	มาก	

ตาราง 10 การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .74) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .77) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .76) ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจการสร้างบรรยากาศของการทำงาน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .71) ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = .69) ข้อคำถามที่ 9 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .72) และข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคกระบวนการให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .72) ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .78) ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .70) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .80)

ตาราง 11 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล	4.36	0.71	มาก	5
2. สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	4.34	0.73	มาก	6
3. สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	4.41	0.79	มาก	3
4. สมาชิกในทีมมีดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น	4.44	0.73	มาก	1
5. สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดความขัดแย้ง	4.33	0.79	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน	4.39	0.77	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.42	0.79	มาก	2
ค่าเฉลี่ย	4.38	0.76	มาก	

ตาราง 11 การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการประสานงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .76) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .73) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .79) ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .79) ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .71) ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .73) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .79)

ตาราง 12 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	4.34	0.74	มาก	5
2. สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจาก การปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.23	0.72	มาก	8
3. สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	4.33	0.73	มาก	6
4. สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อ ลดค่าใช้จ่าย	4.39	0.73	มาก	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีม คิดแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์	4.32	0.79	มาก	7
6. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.40	0.77	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการสร้าง นวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ	4.38	0.81	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ไปประชุม สัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ	4.45	0.76	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	4.36	0.76	มาก	

ตาราง 12 การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .76) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .76) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .77) ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .73) ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .81) ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .74) ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .73) ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .79) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .72)

ตาราง 13 แสดงการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สมาชิกในทีมมีการนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.70	มาก	2
2. สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	4.42	0.72	มาก	3
3. สมาชิกในทีมมีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	4.19	0.81	มาก	7
4. สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.74	มาก	6
5. สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.73	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ	4.41	0.77	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมและการศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.38	0.81	มาก	5
ค่าเฉลี่ย	4.37	0.75	มาก	

จากตาราง 13 การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = .75$) พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, S.D. = .73$) รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมมีการนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D. = .70$) ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 4.42, S.D. = .72$) ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, S.D. = .77$) ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมและการศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38, S.D. = .81$) ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = .74$) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, S.D. = .81$)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีม	1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	2. ด้านการร่วมมือ	3. ด้านการประสานงาน	4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	5. ด้านการปรับปรุงอย่าง ต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.84*	.86*	.82*	.81*	.82*	.86*
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.87*	.90*	.83*	.82*	.83*	.89*
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.92*	.94*	.87*	.85*	.88*	.93*
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.92*	.93*	.91*	.86*	.87*	.93*
ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.91*	.93*	.89*	.86*	.88*	.93*

หมายเหตุ: *ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 14 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .93$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .94-.81 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมืออยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .94$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .81$)

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมขอครู ด้านการติดต่อสื่อสาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.84	ความสัมพันธ์สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.87	ความสัมพันธ์สูง
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.92	ความสัมพันธ์สูงมาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.92	ความสัมพันธ์สูงมาก
เฉลี่ย	.91	ความสัมพันธ์สูงมาก

จากตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .91$) พบว่า ด้านการ
มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .84$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .87$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์
สูงมาก($r = .92$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก
($r = .92$)และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตาราง 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม ด้านการร่วมมือ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.86	ความสัมพันธ์สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.90	ความสัมพันธ์สูงมาก
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.94	ความสัมพันธ์สูงมาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.93	ความสัมพันธ์สูงมาก
เฉลี่ย	.93	ความสัมพันธ์สูงมาก

จากตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .93$) พบว่า ด้านการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .86$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ใน
ระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .90$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์
สูงมาก ($r = .94$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก
($r = .93$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 3 ด้านการประสานงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.82	ความสัมพันธ์สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.83	ความสัมพันธ์สูง
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.87	ความสัมพันธ์สูง
4. ด้านการดำเนินถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.91	ความสัมพันธ์สูงมาก
เฉลี่ย	.89	ความสัมพันธ์สูง

จากตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์กับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .89$) พบว่า ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .82$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .83$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับความสัมพันธ์
สูง ($r = .87$) ด้านการดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .91$)
และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.81	ความสัมพันธ์สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.82	ความสัมพันธ์สูง
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.85	ความสัมพันธ์สูง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.86	ความสัมพันธ์สูง
เฉลี่ย	.86	ความสัมพันธ์สูง

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มี
ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .86$)
พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .81$) ด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .82$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับ
ความสัมพันธ์สูง ($r = .85$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง
($r = .86$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานเป็นทีม	
	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.82	ความสัมพันธ์สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.83	ความสัมพันธ์สูง
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	.88	ความสัมพันธ์สูง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.87	ความสัมพันธ์สูง
เฉลี่ย	.88	ความสัมพันธ์สูง

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .88$)
พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .82$) ด้านการ
สร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .83$) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับ
ความสัมพันธ์สูง ($r = .88$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง
($r = .87$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสพ.ชร.3 ปีการศึกษา 2564 จากสถานศึกษา 139 แห่ง จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้นโดยใช้อำเภอเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัด

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่านับถือน่ายกย่อง อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบุคลิกภาพดี สง่างาม อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างความท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหา อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อคำถามที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผล และความเติบโตของแต่ละคน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อคำถามที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ อยู่ในระดับมาก และรองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 7 สมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 8 สมาชิกในทีมสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 13 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดและการเขียนไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 11 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 12 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อกัน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 9 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 6 สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั้งถึง ตรงตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการร่วมมือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อยู่ในระดับ

มากที่สุด รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 9 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคกระบวนการให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในทีม อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการประสานงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ ข้อคำถามที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

สนับสนุนให้สมาชิกในที่มคิดแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในที่มมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถามที่ 5 สมาชิกในที่มมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ข้อคำถามที่ 1 สมาชิกในที่มมีการนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 2 สมาชิกในที่มมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ข้อคำถามที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในที่มคิดนอกกรอบ อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมและการศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ข้อคำถามที่ 4 สมาชิกในที่มมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อคำถามที่ 3 สมาชิกในที่มมีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .94-.81 โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก

3.2 ด้านการร่วมมือมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก

3.3 ด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก

3.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง

3.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง พบว่า มีความสัมพันธ์กับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ รวมไปถึงการได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ ชื่นอารมย์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผอ.โดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ ชื่นอารมย์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผอ.โดย

ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังมีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนักให้มีชีวิตชีวา สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างความท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงานไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา เจตน์จำนงค์ (2563) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง และยังเปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญา ประจงใจ (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 8 ข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศของการทำงาน สมาชิกในทีม ช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดามพรรณ บุตรปะสะ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยอันดับแรก ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ชัดเจนและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รองลงมา คือ การให้ความร่วมมือและการใช้ ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารที่ดี การประเมินผลของการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย

พบว่า การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

2.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังมีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทำให้สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการร่วมมือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีศักดิ์ อะโน (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชา เมืองโต (2562) ศึกษาการทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานสถานศึกษาครบทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการ

มีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญากับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการร่วมมือ มีความสัมพันธ์สูงที่สุดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน อ่อนศีลธรรมและจริยธรรมขาดการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นววิธ อัครนนท์วิวัฒน์ (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล เกิดลาภ (2561) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล

2. จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมครูดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน

2.2 ด้านการร่วมมือ ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม

2.3 ด้านการประสานงาน ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง

2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้ครูสมาชิกในทีมมีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์

ต่ำที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีความคิดสร้างสรรค์



บรรณานุกรม

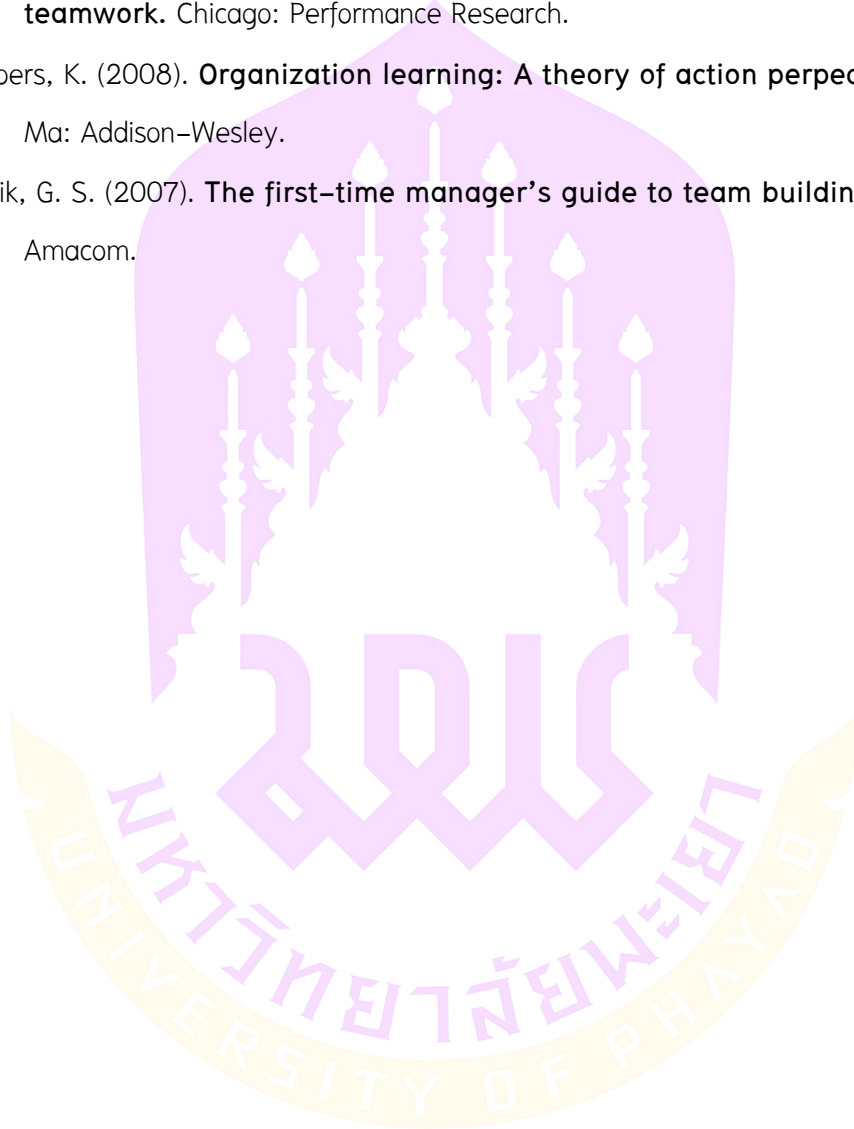
- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.** นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. (2564). **บัญชีแสดงจำนวนข้าราชการ ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3.
- จตุพงษ์ ลีประเสริฐ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่** ใน ศตวรรษที่ 21. **วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(1), 1-9.**
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2551). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก.** กรุงเทพฯ: ปณฺญาชน.
- ณัฐชา เมืองโต. (2562). **การทำงานเป็นทีมและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่พยากรณ์ความผูกพันในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ในกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ดามพรรณน บุตรปะสะ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทองทิพกา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: ดวงกลมสมัย.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). **10 ความสามารถหลักเพื่อก้าวสู่สุดยอดหัวหน้างาน.** กรุงเทพฯ: ดิงค์บียอน.

- ทิลารัตน์ หนูปก. (2557). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2560). โลกหลังยุคใหม่ อนาคตทางการศึกษาและปัญญาของชาติ. สืบค้น
เมื่อ 16 สิงหาคม 2564, จาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_783896.
- ธัญญา ประจงใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน
เป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
จันทบุรี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ: ขาวฟาง.
- นงวิธ อัครนนท์วิวัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- พนารัตน์ ชื่นอารมณ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พรทิพย์ ชาสงวน. (2557). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด. งานนิพนธ์
กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มงคล เกิดลาภ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน
ศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- มีศักดิ์ อะโน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- สมหมาย อ๋าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 7(1), 1-8.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: สำนัก
นายกรัฐมนตรี.
- สำเนา หมิ่นแจ่ม. (2555). **องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2564.** สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2564, จาก [http://www.cr3.go.th/
action-plan/](http://www.cr3.go.th/action-plan/).
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุภาพ กันสการ. (2552). **พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอ
โคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** งานนิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. .

- สุภาพวรรณ สุขเกิด. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** งานนิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุเมธ งามกนก. (2550). การสร้างทีมงาน. **วารสารศึกษาศาสตร์**, 19(1), 32.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **การศึกษาระบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2556). **การบริหารงานบุคลากรและการนิเทศงาน.** กรุงเทพฯ: มิตรภาพ
การพิมพ์และสตีวดีโอ.
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, ปทุมธานี.
- Andrian, R., David, G., Frederic, V. and Simon, A. B. (2014). From Leadership to Citizenship
Behavior in Public Organizations: When Values Matter. **Review of Public Personnel
Administration**, 34(2), 128–152.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Transformational Leadership Development.** Palo
Alto, California: Consulting Psychologists.
- Conley, S., Fauske J. and Pounder D. G. (2004). Teacher work group effectiveness.
Educational Administration Quarterly, 40(5), 663–703.
- Emmerik, H. V. and Brennikmeijer, V. (2009). Deep – Level similarity and group social capital
: associations with team functioning. **Small Group Research**, 40(6), 650–669.
- Hinkle, D. E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences.** Boston: Houghton
Mifflin.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

- Loyd, N. L. (2005). **The impact of a teamwork environment on job satisfaction : a study of college and university student affairs administrators.** Unpublished Ph.D., University of Virginia, Virginia.
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough teamwork : out standing result using structured teamwork.** Chicago: Performance Research.
- Schippers, K. (2008). **Organization learning: A theory of action perspective.** Reading, Ma: Addison–Wesley.
- Topchik, G. S. (2007). **The first–time manager’s guide to team building.** New York: Amacom.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. ดร.กัมพล ไชยนันท์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15
(เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านสันติคีรี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ดร.กฤษฎา พลตรี ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านเหมืองแดง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ภาคผนวก ข การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจ รายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา

5. ประสบการทำงาน

ต่ำกว่า 8 ปี 9 -16 ปี 17 - 24 ปี 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชิงรายเขต 3 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีประพฤติดนเป็นแบบอย่างหรือโมเดลสำหรับผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาหลักเล็งที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบุคลิกภาพดีสง่างาม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	ใช้ได้
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่านับถือน่ายกย่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความ	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
กระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิด ในแง่บวก					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับและสนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ / สร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง	1	0	1	0.66	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อ ผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจ ผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มค่าตอบแทนที่ สูงขึ้นสำหรับผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มี ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ กำหนดเป้าหมายไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นผู้ตาม ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ตามมีความ ต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาใน หน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ตาม	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์ผล และความเติบโตของแต่ละคน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
4.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.10 ผู้บริหารสถานศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
4.11 ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบน	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
พื้นฐานของความไว้วางใจและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาได้	1	1	1	1	ใช้ได้
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม	1	1	1	1	ใช้ได้
1.6 สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง	1	1	1	1	ใช้ได้
1.7 สมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.8 เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล	1	1	1	1	ใช้ได้
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
1.11 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี	1	1	1	1	ใช้ได้
1.12 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
1.13 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ด้านการร่วมมือ					
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม	1	1	1	1	ใช้ได้
2.5 สมาชิกในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศของการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิค กระบวนการให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ด้านการประสานงาน					
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ การทำงานของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วย มารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 สมาชิกในทีมมีดำเนินการประชุมได้อย่าง ราบรื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกัน และกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยเหลือซึ่งกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแนวทางการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไขปัญหาคือต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้	1	1	1	1	ใช้ได้
4.5 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมคิดค้นวิธีแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	1	1	1	1	ใช้ได้
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ไปประชุมสัมมนาเพื่อการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
5.1 สมาชิกในทีมมีก็นำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5.3 สมาชิกในทีมมีการค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาทำงานลง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.7 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมและการศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	84



ภาคผนวก ง แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. อายุ
 - 20-30 ปี
 - 31-40 ปี
 - 41-50 ปี
 - 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
 - ผู้บริหารสถานศึกษา
 - ครูผู้สอน
 - บุคลากรทางการศึกษา
5. ประสบการณ์ทำงาน
 - ต่ำกว่า 8 ปี
 - 9 -16 ปี
 - 17 - 24 ปี
 - 25 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3	4	5
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและยกย่อง					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง					

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบุคลิกภาพดี สง่างาม					
1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา					
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม					
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานโดยการสร้างความท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาขอยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้					

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล					
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหา					
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา					
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง					
3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น					
3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม					
3.11 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ					
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล					
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การ					

สนับสนุน คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะที่เป็นผู้นำให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึก มีคุณค่าและมีความสำคัญ					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีเอาใจใส่เป็น พิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อ ความสัมฤทธิ์ผล และความเติบโตของแต่ละคน					
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น					
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจในความ แตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละ บุคคล					
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ					
4.9 ผู้บริหารสถานศึกษา ตอบสนองความ ต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนและรับฟังความ คิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล					
4.10 ผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบน พื้นฐานของความไว้วางใจ					
4.11 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

การทำงานเป็นทีม					
	1	2	3	4	5
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1.1 สมาชิกในทีมซักถามข้อสงสัยและข้อ ข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้					
1.2 สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน					

1.3 สมาชิกในทีมมีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
1.4 สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน					
1.5 สมาชิกในทีมได้รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม					
1.6 สมาชิกในทีมได้รับทราบข้อมูล ข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทั่วถึง ตรงตามความเป็นจริง					
1.7 สมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว					
1.8 สมาชิกในทีมสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล					
1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน					
1.10 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น					
1.11 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
1.12 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจต่อกัน					
1.13 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษามีการพูดและการเขียนไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี					
2. ด้านการร่วมมือ					
2.1 สมาชิกในทีมมีการวางแผนร่วมมือกันในการปฏิบัติกิจกรรม					
2.2 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
2.3 สมาชิกในทีมช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
2.4 สมาชิกในทีมอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม					

2.5 สมาชิกในทีมของท่านมีการระดมสมองเพื่อหาหนทางให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศของการทำงาน					
2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคกระบวนการให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน					
2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน					
2.9 สมาชิกในทีมและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
3. ด้านการประสานงาน					
3.1 สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล					
3.2 สมาชิกในทีมมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน					
3.3 สมาชิกในทีมมีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน					
3.4 สมาชิกในทีมมีคำเนิรการประชุมได้อย่างราบรื่น					
3.5 สมาชิกในทีมมีการปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
3.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน					
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
4.1 สมาชิกในทีมร่วมกันปรับปรุงการทำงาน					

4.2 สมาชิกในทีมมีการคิดค้นวิธีแก้ไข ปัญหาที่ต่างไปจากการปฏิบัติงานแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
4.3 สมาชิกในทีมมีการนำผลการวิจัยมา ประยุกต์ใช้					
4.4 สมาชิกในทีมมีการนำวิธีการใหม่ๆ มา ใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ สมาชิกในทีมคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็น ที่แตกต่าง					
4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สมาชิก ในทีมมีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อ กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ					
4.8 ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ไป ประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ					
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
5.1 สมาชิกในทีมมีการนำความรู้จากการ อบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
5.2 สมาชิกในทีมมีการค้นหาข้อบกพร่อง เพื่อนำมาปรับปรุงงาน					
5.3 สมาชิกในทีมมีการค้นหาวิธีการทำงาน เพื่อลดเวลาทำงานลง					
5.4 สมาชิกในทีมมีการปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
5.5 สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง					
5.6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ สมาชิกในทีมคิดนอกกรอบ					
5.7 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้มีการนำ ความรู้จากการอบรมและการศึกษาดูงานไปใช้ ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ภานุวัฒน์ พัฒนา
วัน เดือน ปี เกิด	12 มกราคม 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 วท.บ. (ฟิสิกส์), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา พ.ศ. 2559 กศ.บ. (การศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	520 หมู่ที่ 2 ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ภานุวัฒน์ พัฒนา (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 427-438). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

