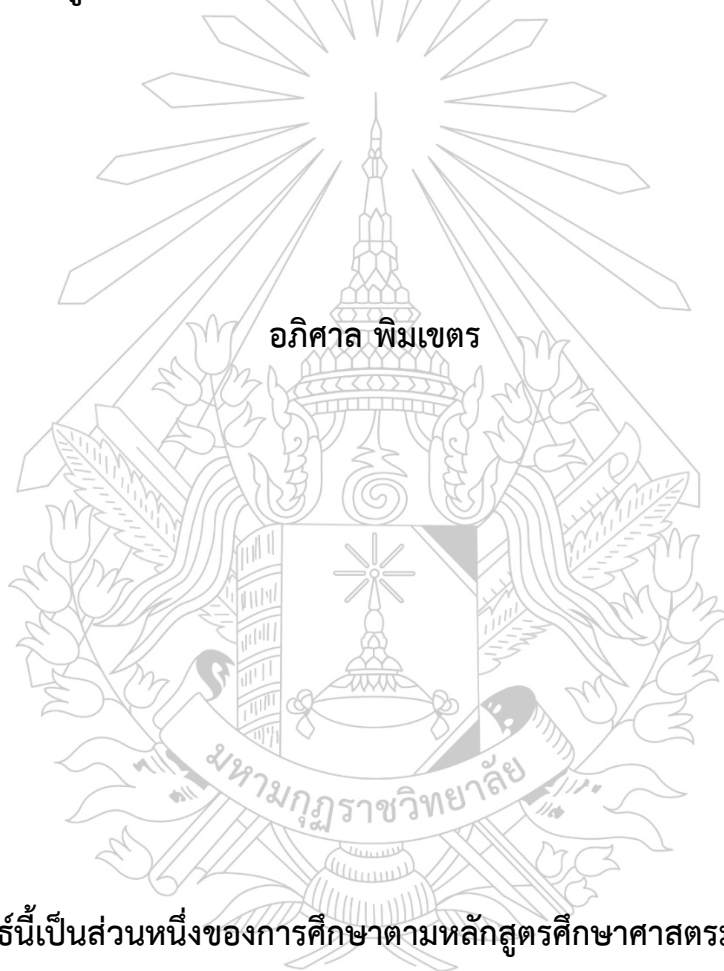


ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

อภิศาล พิมเขต



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEAMWORK AMONG
TEACHERS IN SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



APISAN PIMKHAT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2
ชื่อนักศึกษา	อภิศาล พิมเขต
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.กรรณิกา ไวโสภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการภายนอก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2
ชื่อนักศึกษา	อภิศาล พิมเขต
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) . เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.943 ค่าความเชื่อมั่นการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก ($r = .876^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมของครู

ABSTRACT

Independent study Topic	THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEAMWORK AMONG TEACHERS IN SCHOOL UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2
Student's Name	APISAN PIMKHAT
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Dr. Kunnika Vaisopha

This research therefore aimed to: 1) study the level of transformational leadership of school administrators in schools 2) study the level of teamwork of teachers in schools 3) study the relationship between transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers in schools under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei. The samples used in the research were 302 school administrators and teachers under the Office of the Primary Educational Service Area 2, Loei in the academic year 2024. The research instrument was a questionnaire with a 5-level rating scale. The reliability of the visionary leadership questionnaire of school administrators was 0.943 The reliability of teamwork of teachers in schools was 0.945 The statistics used for data analysis were descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics were Pearson's correlation coefficient to see significant variables.

The results of the study revealed the following:

1. The transformational leadership of school administrators in schools under the Office of the Primary Education Area 2, Loei Province, was at a high level overall.
2. Teamwork of teachers in schools under the Office of the Primary Education Area 2, Loei Province, was at a high level overall.

3. The relationship between transformational leadership of school administrators and teamwork of teachers in schools under the Office of the Primary Education Area 2, Loei Province, was positively related at high level overall ($r = .876^{**}$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: transformational leadership , Teacher teamwork



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากจาก ดร.กรรณิกา ไวโสภา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ นายจันทร์ลอย สุรภีร์ภักดิ์ ดร.พิทยา แสงสว่าง ดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล นางสาวจงจิต บุตรเต ดร.ประกิต สิงห์ทอง นายเทวา โสงค์อูตย์ และนายธงชัย ศรีมันตะ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายังเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณของบิดามารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนข้าพเจ้า ตั้งแต่ต้น จนถึงปัจจุบัน

อภิศาล พิมเขต

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ซ
สารบัญ.....	ฅ

บทที่ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9

บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	10
2.1.1 ความหมายของผู้นำ.....	10
2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	15
2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	17
2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	18
2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	18
2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	38
2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	38
2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

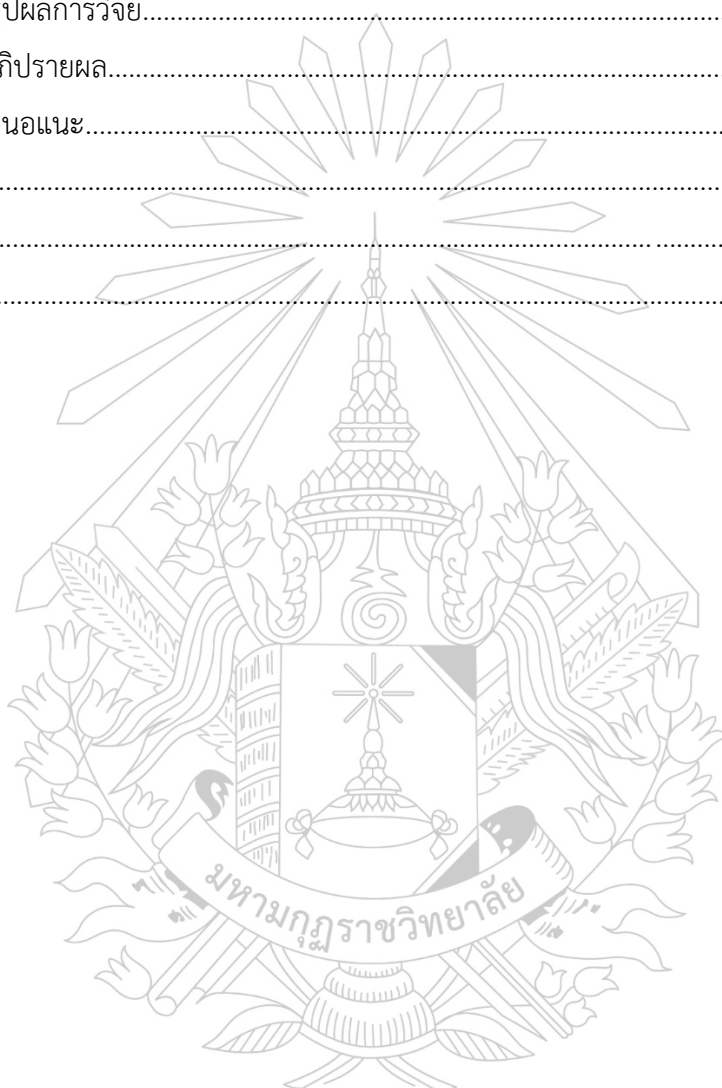
2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	40
2.3.4 องค์ประกอบปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม.....	40
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	55
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	60
2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	69
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	70
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	75
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2.....	78
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.....	83
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2.....	89

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 เสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.2 อภิปรายผล.....	99
5.3 เสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	110
ประวัติผู้เขียน.....	144





บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคม ศาสนา เศรษฐกิจและการเมือง มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้น โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไป ทำให้การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศในทุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าทันกับกระแสโลกในยุคปัจจุบัน การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ เพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญามีความสุขพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกการบริหารและการจัดการศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2)อ้างอิงจาก อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาในปัจจุบันนับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน พบว่าหลายเรื่อง ประสบความสำเร็จ และยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง และต่อยอดด้วยเหตุผล ดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552– 2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 4) กำหนดให้คุณภาพและมาตรฐานโรงเรียนเป็นประเด็น ปัญหาสำคัญที่สังคมไทยกำลังให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีคุณภาพ

การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตามการบริหารงานของผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ สามารถ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ ผู้บริหารต้องการทำให้การดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันนี้ เอกวุฒิ ไกรมาก (2561,หน้า 11)

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในทุกุณโดยคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม

ที่ได้รับมอบหมายซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้นอกจากผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานที่มีภาวะผู้นำของ การเปลี่ยนแปลงที่ดีแล้ว การร่วมมือกันทำงานของทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้การทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเอง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สุวัฒน์ อินทวงศ์(2552,หน้า78)

การทำงานเป็นทีม เป็นพื้นฐานที่สำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะการทำงานทีมนั้นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการ บริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ไม่อาจพึ่งพิงการทำงานของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยลำพัง ไม่ใช้การทำงานแบบต่างคนต่างทำเพื่อผลประโยชน์ของตน เท่านั้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นไม่อาจประสบความสำเร็จได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือของ ทุกคนในหน่วยงาน แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจของ ทีมงานทุกคน โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม จึงจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายสูงสุดร่วมกันประสบความสำเร็จสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561,หน้า12)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้ครูทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักในด้านการทำงานเป็นทีมโดยที่ครูจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมแรงให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในทีมตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีสมรรถนะหลักด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกคนซึ่งจะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพหรือเป็นไปตามเกณฑ์และส่งผล ต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมของในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561หน้า 108) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน

เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566หน้า94) ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความสนับสนุนและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 158 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2567) มีการติดต่อประสานงานทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสถานศึกษา ทั้งภายในกลุ่มเครือข่ายและระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น การแข่งขันทักษะทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา ซึ่งล้วนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร อีกทั้งการบริหารงานในโรงเรียนยังเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาลที่เน้นให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในการบริหารโรงเรียนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะนำไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมการทำงานจำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงและพัฒนา มีการบริหารจัดการที่ดี บุคลากรโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความเป็นจริงในทางปฏิบัติยังมีทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานแค่บางคนเท่านั้น บรรยากาศขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานส่วนใหญ่มีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารประสานงานล่าช้า ครูไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ครูแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม แบ่งพรรคแบ่งพวก และความขัดแย้งของครูและผู้บริหารสภาพดังกล่าวจึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการนำทีมดำเนินการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงใด แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทำงานด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพงานด้านการศึกษาต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

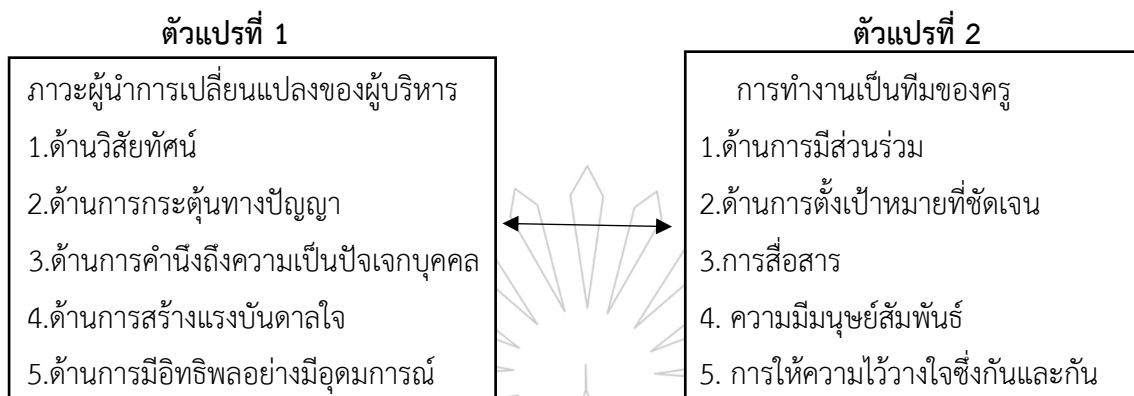
1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา

ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน

1.5.1.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,390 คน จากโรงเรียน 158 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา) จำนวน 217 คน และครูจำนวน 1,173 คน รวมทั้งสิ้น 1,390 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วยผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 47 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 255 คน รวมทั้งสิ้น 302 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรที่ 1 คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี 5 ด้าน

- 1.ด้านวิสัยทัศน์
- 2.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 3.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 4.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 5.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.5.3.2 ตัวแปรที่ 2 คือ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมี 5 ด้าน

- 1.ด้านการมีส่วนร่วม
- 2.ด้านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน
- 3.การสื่อสาร
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร หรือโรงเรียน ซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร สร้างความ ร่วมมือ สร้างความพยายาม สร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้น มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตระหนักใน ภารกิจ เปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์การ ให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้ง โดยผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้น จึงนำไปสู่การพัฒนาความสามารถใน การปฏิบัติงาน

ของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันสู่การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.6.1.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม

1.6.1.2 ด้านการกระตุ้นปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้คิดลึกซึ้ง การชักชวนให้พิจารณามุมมองที่หลากหลาย การส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้การยอมรับและให้คุณค่ากับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร

1.6.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจริงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่อง การปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย

1.6.1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ ผู้ร่วมงานอุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รบการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตน ให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตามผู้ตามผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

1.6.1.5 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานและเมื่อได้ร่วมงานกันจะมีการตั้งการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาคมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้บริหารจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม

1.6.2 การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

1.6.2.1 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกร่วมกันในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันในด้านหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมพัฒนาไปข้างหน้า

1.6.2.2 ด้านการตั้งเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงานสรุปได้ว่าสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัดในการกำหนดเป้าหมาย

1.6.2.3 ด้านการสื่อสาร หมายถึง ครูผู้สอนมีการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจริงระหว่างครูหรือกลุ่มเพื่อนครูจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การ

แสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์การสื่อสารระหว่างบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาและสื่อสารจากบุคลากรในระดับเดียวกัน ประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว เพื่อให้เกิดเข้าใจตรงกันจนทำงานให้สำเร็จ

1.6.2.4 ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดี ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2.5ด้านความไว้วางใจ หมายถึง ปัจจัยสำคัญ ของความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ และความไว้วางใจกันในระดับสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงานทีม

1.6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดเลย ได้แก่ อำเภอวังสะพุง อำเภอภูกระดึง อำเภอผาขาว อำเภอภูหลวง อำเภอเอราวัณ และอำเภอหนองหิน

1.6.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งตามขนาดได้ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน120 คน
- โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน121-600 คน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 600 คน

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

1.6.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.6.7 ผู้บริหาร หมายถึง หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังนี้

1.7.1 ได้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.2 ได้ทราบระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.7.3 ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา โดยแบ่ง เนื้อหาสาระสำคัญไว้ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายถึง ความหมาย ของผู้นำ ไว้ดังนี้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์(2564,หน้า17) กล่าวว่าผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการ แต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำผู้ที่ เป็นหลักสำคัญให้ กับองค์กรมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความ รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของ องค์การได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความ สัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเตรียมใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็น ที่รับทราบกันทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยน ต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงาน บริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ หรือได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ที่มีอิทธิพลหรือผู้นำในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานให้ กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่มที่ตั้งไว้

รัตนารณ พิมพา (2566, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้โดย มีความ สามารถในการโน้มน้าวจิตใจและจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ได้รับความไว้วางใจเชื่อใจอีกทั้งได้รับความเคารพยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีวิสัยทัศน์ไกลสามารถวางแผนดำเนินงานปรับตามสภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

อังกูร เถาว์ลย์ (2562,หน้า13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพล จูงใจบุคคลอื่น ทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยอาศัยการประสานความร่วมมือ ภายใต้การดูแล ชี้นำโน้มน้าวชักจูง กระบวนการสื่อสารอื่นๆ ที่เหมาะสม และการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในกลุ่มตลอดจนอิทธิพลในตัวของผู้นำเองที่จะนำไปใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้ ผู้ตามเกิดการปฏิบัติตามเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

อ่าวชนนธ์ อิ่มเพ็ง(2566,หน้า17) กล่าวว่า กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพล ต่อสมาชิกในกลุ่ม ใช้ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์การทำงานกระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่น ให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรง และทางอ้อมซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่าง ถูกต้องและมีความชอบธรรม

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งถือว่าเป็นหลักสำคัญให้กับองค์กรเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องงาน องค์กรเป็นอย่างดีได้รับความไว้วางใจเชื่อถืออีกทั้งได้รับความเคารพยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บทบาทหน้าที่กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลัง ของกลุ่มที่ตั้งไว้สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้โดยมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องมีความสามารถมีวิสัยทัศน์ไกลสามารถวางแผน การ ดำเนินงานปรับตามสภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมุ่งมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จ ในอนาคตขององค์กร

2.1.2 นิยามความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบาย ถึงความหมาย ของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

จิราวรรณ อินเกิด (2564, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจมีความสุขในการทำงานตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มี ประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่กว้างไกลจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะ ผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำในการชี้แนะหรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อให้ไปสู่ จุดหมายที่กำหนดไว้

ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญสามประการคือผู้นำผู้ตามและสถานการณ์โดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดว่าใครเหมาะกับสถานการณ์นั้นๆและผู้ที่มีภาวะผู้นำต้องสามารถจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจนอกจากนั้นต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จตุพงษ์ สอนศรี(2565,หน้า22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่นสามารถวางแผนชี้นำโน้มน้าวหรือจูงใจในการสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธาความสามัคคีสร้างแรงบันดาลใจรวมทั้งความร่วมมือร่วมใจกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อุษา บัวหลวง (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็นถึงความเป็นผู้มีอิทธิพลมีความสามารถในการใช้ทักษะอิทธิพลอำนาจและแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์การที่ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อวิชชนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 17) กล่าวว่า สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ใช้ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์การทำงาน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำผู้วิจัยสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาให้ผู้ตามได้เห็นถึงความเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ทักษะและแรงจูงใจ สมาชิกในกลุ่มในการทำให้คนในกลุ่ม ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่าง ดังนี้

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความจำเป็นสำหรับผู้นำอย่างยิ่งในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำ โดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจซึ่งเป็นการกระทำที่จะส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้ผลงานที่มีคุณภาพจนบรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเป็นบุคคลมีคุณลักษณะที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้มุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรรวมทั้งพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่างเนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารที่ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้ความเป็นภาวะผู้นำโดยให้บุคคลเหล่านั้นร่วม ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือด้วยความพึงพอใจซึ่งเป็นการกระทำที่จะส่งผลให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจ ใจของเพื่อนร่วมงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุชาติ พันธก์อ้อม (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหารทุกระบบ ทุกงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถ ให้เกิดพลัง อิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดบารมี ได้ความเชื่อมั่น ความนับถือกำลังใจ ความอบอุ่น ในการรวมทีมหรือกลุ่ม ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำ หมายถึง ศูนย์กลางของกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทในการ จูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามสื่อสาร และโน้มน้าวใจบุคคลอื่นหากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้น ประสบความสำเร็จสูงเพราะ บุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจึงประสบผลสำเร็จ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มณฑนา ชุมปัญญา(2563,หน้า55) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่างๆของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร สร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้ง

พิรวัฒน์ ศีตีสาร (2565, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สิ่งสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตัวได้ทันเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นแตกต่างจากอดีตช่วยในการสร้างการเปลี่ยนแปลงแก่ชีวิตบุคคลและองค์กรช่วยเปลี่ยนแรงบันดาลใจของผู้ตาม

อวชันนท์ อิ่มเพ็ง (2566, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรมีการสร้างความเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเกิดความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามต่างก็ส่งเสริมให้อีกฝ่ายหนึ่งเกิดคุณธรรม และมีแรงจูงใจสูงขึ้นสามารถที่จะบรรลุผลได้ด้วยเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กรสืบต่อไป

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566,หน้า26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ตามทำให้ผู้ตามมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามด้วยการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีศักยภาพมากขึ้นจึงนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่างๆของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์กลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งไว้

อดิเทพ เสี่ยงสาย (2565, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งผู้นำในการที่จะกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งนี้ ประกอบด้วย 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) การสร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) กล้าท้าทายต่อ กระบวนการ 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น 5) การสร้างขวัญกำลังใจ

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นในการบริหารหรือการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ ๆ โดยการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จนสามารถยกระดับบุคลิกภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิด การสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ ผู้ตามเจริญก้าวหน้าตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร

Razik. (2001, p. 86) ได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติมุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนมุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงและทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในการกิจที่เกิดปฏิกิริยา

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร หรือโรงเรียนซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร สร้างความ ร่วมมือสร้างความพยายามสร้างแรงจูงใจให้สูงขึ้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตระหนักในการกิจเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้นกว่าความมุ่งหวังที่ตั้งโดยผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มี ศักยภาพมากขึ้นจึงนำไปสู่ การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันสู่การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากวิจัยหลายท่าน ดังนี้

อุทุมพร จันทร สิงห์. (2561, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารขององค์กรสามารถปลุกจิตสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรมผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นจำเป็น

อย่างยิ่งที่ ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนา บุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 60) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงบุคคลที่ได้จินตนาการอนาคตขององค์กรถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่สมาชิก ขององค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนแรงจูงใจที่สูงกว่าแรงจูงใจที่สามารถคิดว่าเป็นไปได้ แม้ว่า บารมีจะมีบทบาทที่สำคัญภายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้นำเหล่านั้นจะเป็นมากกว่า หัวหน้าที่จะพัฒนา และกระตุ้นผู้ตามของพวกเขาเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเกี่ยวพันกับการเพิ่มระดับของจิตสำนึกต่อความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์การทำให้ผู้ตาม อยู่เหนือผลประโยชน์ของพวกเขาเองเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กรและการยกระดับหรือการขยายขอบเขตความต้องการที่สำคัญของบุคคลให้กว้างขึ้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถูกอธิบายว่าเป็นบุคคลที่สามารถทำให้แรงจูงใจและความตระหนักสูงขึ้นและได้รับปฏิกิริยาจากผู้ตามเช่นความไว้วางใจ ความประทับใจความ จงรักภักดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข (2565, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตาม สิ่งที่มีมากกว่าการคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนาและใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น โดยชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ผู้ตามตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้ตามคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีความท้าทาย ความคาดหวัง โดยมุ่งไปที่ภารกิจและวิสัยทัศน์ของงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับที่สูง และทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น

อวชันนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรเพราะเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง เจตคติของบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งจะกระตุ้น พฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อส่วนรวม ด้วยความเต็มใจและเต็ม ความสามารถ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

พิรวัฒน์ ศีตีสาร(2565,หน้า26) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บริบทของการบริหารภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคือสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

อัษฎา ศรีล้านมี(2566,หน้า26) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการเชื่อมโยงบุคลากร ระดับปฏิบัติการในสถานศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำการพัฒนาองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้วิจัยสรุป ได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษาผู้บริหารสถาน ศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายมีศักยภาพมีความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสามารถปลุกจิตสำนึกให้มีอุดมการณ์ค่านิยมที่มี คุณธรรมสามารถจินตนาการอนาคตขององค์กรสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่สมาชิก ขององค์กรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจสนับสนุนแรงจูงใจที่สูงกว่าแรงจูงใจที่สามารถคิดว่าเป็นไปได้ เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวมเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ในการสร้างความร่วมมือและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความ เต็มใจและเต็มความสามารถมุ่งพัฒนาตนเองและพัฒนาตนครูเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมายเพราะเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทัศนะ ของนักวิชาการเพื่อ สังเคราะห์ และกำหนดประเด็นขององค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้สำหรับ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับดังนี้

2.3.3.1 Braun et al. (2013 : 270 อ้างถึงใน (กชพร อินธนู, 2566, หน้า 14) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) ความคิดสร้างสรรค์

2.3.3.2 Bass and Avolio, (1994) อ้างถึงใน (กชพร อินธนู, 2566, หน้า 24) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การกระตุ้นปัญญา 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

2.3.3.3 อุทุมพร จันทร์ สิงห์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การคำนึงถึงเอกลักษณ์บุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

2.3.3.4 รุ่งภา จันทรลี (2562, หน้า 26) ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 5) วิสัยทัศน์

2.3.3.5 ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีความมั่นคง 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) สร้างแรงบันดาลใจ

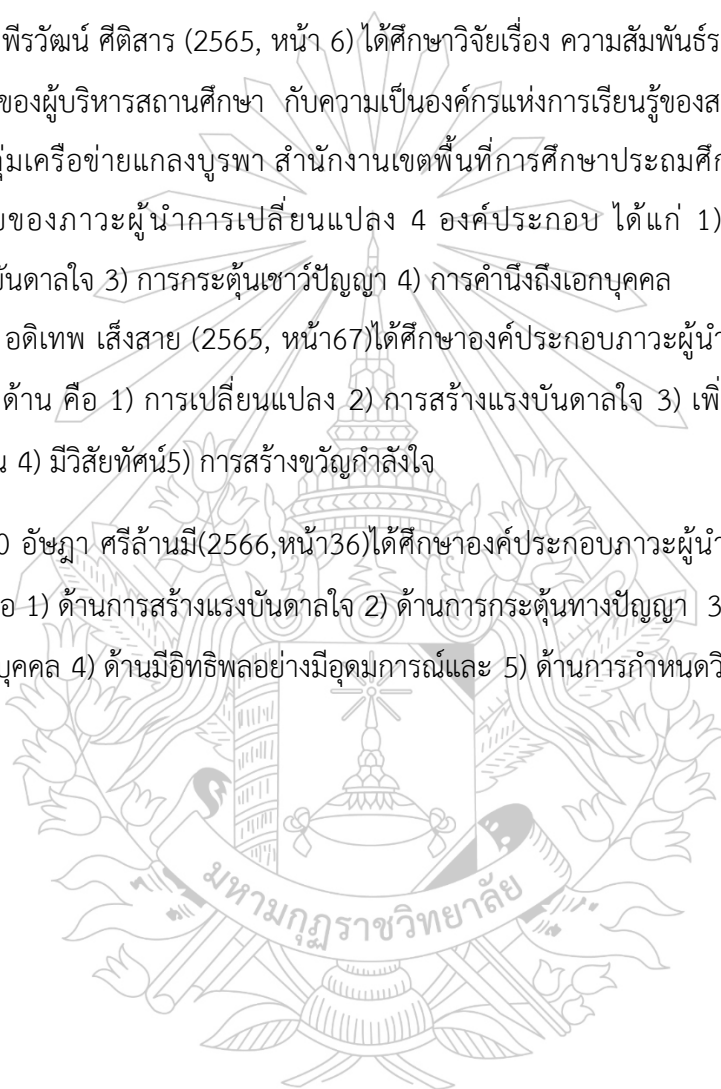
2.3.3.6 อวาชนนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 27) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.3.3.7 อรรวรรณ ภัทรคำเนินสุข(2565,หน้า5)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของ ครูยุคนิวนอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย4องค์ประกอบได้แก่ 1)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ3)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.3.3.8 พิรวัฒน์ ศีตีสาร (2565, หน้า 6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแก่งสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเชิงปัญญา 4) การคำนึงถึงเอกบุคคล

2.3.3.9 อติเทพ เสี่ยงสาย (2565, หน้า67)ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น 4) มีวิสัยทัศน์5) การสร้างขวัญกำลังใจ

2.3.3.10 อัมภา ศรีล้านมี(2566,หน้า36)ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน



ทฤษฎี และผลงานวิจัย รวมทั้งทัศนะของนักวิชาการจาก 10 แหล่ง ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแทนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Braun et al. (2013)	BassandAvolio (1994)	จินกัทร เจริญรัตน์ (2566)	ธำพนธ์ อิมเพ้ง (2566)	อรรถกรม ภัทรดำรงเลิศ (2565)	ศิริพลณ์ ศิวีสาร (2565)	คุณพร จันทร์สิงห์ (2561)	อติเทพ เสี่ยงสาย (2565)	อัษฎา ศรีสำลี (2566)	รุ่งนภา จันทร์ลี (2562)	ความถี่
1	ด้านวิสัยทัศน์	✓	✓						✓	✓	✓	5
2	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
4	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8
5	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6	ด้านการสร้างบารมี						✓					1
7	ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ							✓				1
8	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์	✓										1
9	ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ							✓				1
10	การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม						✓					1
11	การเสริมสร้างกำลังใจ								✓			1
12	การตระหนักถึงความ ต้องการของผู้ตาม			✓								1
13	การเปลี่ยนแปลง และปฏิรูป								✓			1
	รวม	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศจำนวน 10 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นกรอบแนวคิด

เชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบในที่นี้ คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา (Ethical Leadership of School Administrators) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 5) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อัษฎาศรีล้านมี(2566,หน้า49)ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์หมายถึงระดับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคตมองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

รุ่งนภา จันทรลี(2562,หน้า33) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับหรือกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงทักษะความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย โดยมีการรวบรวมข้อมูลระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขึ้นมา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารให้บุคคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างถูกต้องชัดเจน จนเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจโดยใช้ทักษะการพูด การฟัง การเขียน การแสดงภาษาท่าทางการกระทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัล ด้วยคำพูดหรือการกระทำในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

อดิเทพ เสี่ยงสาย(2565,หน้า72)ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง การคัดสรรบุคคลเข้ามาทำงานขององค์กร ต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน และร่วมการสร้างสรรค์ในอนาคตผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเชื่อว่า พวกเขาสามารถสร้างความแตกต่างได้พวกเขาจะวาดภาพอนาคต สามารถ สร้างไอเดีย และเอกลักษณ์ให้กับองค์กร สร้างแรงบันดาลใจ

กับวิสัยทัศน์ในกลุ่มผู้ตาม ให้มีแนวคิดเชิงบวกและมีความหวัง สร้างความกระตือรือร้นและความตื่นตัวให้กับวิสัยทัศน์ ผ่านความจริงใจ ด้วยความชำนาญในการอุปมาอุปไมย สัญลักษณ์ภาษาที่สุภาพ และความสามารถเฉพาะตัว ในการทำงานให้กับองค์กร

ปิยะ ดาบชัย (2563,หน้า73)ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์เป็นของตัวเอง ประเมินสังคมถูกต้องตามเป็นจริง สามารถคาดคะเนทิศทางของสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาวพร้อมกับวางแผนเพื่อแก้ปัญหาและผลักดันให้สังคมดำเนินไปสู่อนาคต

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารประพจน์ตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม

2.2.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Braun et al (2013 อ้างถึงใน กชพร อินธนู (2566,หน้า25) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตนเองกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความรักชอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา

Bass and Avolio, (1994 อ้างถึงใน กชพร อินธนู (2566,หน้า28) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่าการกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสร้างการกระตุ้นให้ผู้ตาม มีการคิดสร้างสรรค์ ผ่านการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบความมองปัญหา และการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เก่าแก่ด้วยวิธีที่ใหม่ โดยการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าความคิดเหล่านั้นจะแตกต่าง จากความคิดของผู้นำ ผลที่ได้คือผู้ตามรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามเชื่อว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ แม้บางครั้งอาจมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้โดยการมีการแก้ไขปัญหามีความร่วมมือระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการกระตุ้นให้สร้างคำถามเกี่ยวกับค่านิยมส่วนตัวของตนเอง ความเชื่อ และ ประเพณี เนื่องจากการกระตุ้นทางปัญญายเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม

ชินภัทร เจริญรัตน์(2566,หน้า13) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการส่งเสริมให้ผู้ตามมีการคิด และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูล และหลักฐานที่มีอยู่ และผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดอย่างมีเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะมีความแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้นำจะสนับสนุน และจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

อวชชนนท์ อิมเพ็ง (2566,หน้า40) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง ผลดีกรรมกรแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามเกิด ความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข(2564,หน้า36) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ให้ผู้ตามมีความพยายามต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม โดยผู้นำมีการส่งเสริมให้ผู้ตามมีการคิดและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ และผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าจะมีความแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง ผู้นำจะสนับสนุน

และจงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหามีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

พีรวัฒน์ ศีตีสาร (2565,หน้า24) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากบุคลากรในโรงเรียนของตน และเปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรช่วยกันคิดหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาอย่างมีระบบ และมีแบบแผน ทำให้บุคลากรมีการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ และหาข้อสรุปใหม่ที่สร้างสรรค์ที่ดีกว่าเดิม

ปิยะ ดาบชัย (2563,หน้า56) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นเร้าศักยภาพและความสามารถของผู้ตามเพื่อให้เกิดนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ โดยการทำให้ผู้ตามมองปัญหาในมุมมองใหม่หรือเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมอง โดยการตั้งคำถามการสนับสนุนและกระตุ้นผู้ตามให้คิดหาวิธีการแก้ปัญหาในแนวทางใหม่ๆมาใช้กับสถานการณ์ในลักษณะเดิมให้ผู้ตามมีอิสระในการใช้ความคิดและแสดงข้อคิดเห็นโดยไม่ต้องวิพากษ์วิจารณ์ความผิดพลาดของผู้ตาม เมื่อแนวคิดนั้น

อุทุมพร จันทร สิงห์ (2561,หน้า37) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ โดยการใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสดความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์การ ผู้นำจะสร้างความรู้สึกท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานองค์การส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆด้วยตนเอง

อดิเทพ เสี่ยงสาย(2565,หน้า37) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึงผู้นำจะมีพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงการเป็นผู้ท้าทายขององค์การ ส่งเสริมการคิดแยกแยะ และเป็น ผู้ผลักดันผู้ตามให้พัฒนายุทธศาสตร์เชิงนวัตกรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นความพยายามของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยการตั้งสมมุติฐาน การกำหนดกรอบของปัญหาใหม่ และการเข้าถึงสถานการณ์เดิมโดยวิธีการใหม่ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์การกระทำผิดของสมาชิกแต่ละคน ผู้ตามซึ่งอยู่ ร่วมในกระบวนการค้นหาปัญหาและแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาเอาใจจดจ่อกับแนวคิดใหม่ และวิธีการ แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะกระตุ้นการใช้

ปัญญาโดยตั้งสมมติฐาน และถามถึง รูปการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แสวงหาการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม และเชิงสร้างสรรค์สำหรับปัญหาเดิม และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำเช่นเดียวกัน ทำให้ตื่นต้นในการค้นพบมุมมองและวิธีทางใหม่ ๆ

อัษฎา ศรีล้านมี (2566,หน้า40) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึงระดับ พฤติกรรมที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญห ในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถ คิดและแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

รุ่งนภา จันทรีลี(2562,หน้า28) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญา ไว้ว่า การกระตุ้นการใช้ความรู้และปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของที่ผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิด ของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหา เป็นสิ่งท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่ เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความ รอบคอบ เกิดมโนทัศน์เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาผู้วิจัยสรุปได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้คิดลึกซึ้ง การชักชวนให้พิจารณามุมมองที่หลากหลาย การส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ ปัญหาและหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างเป็นระบบ ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้การยอมรับ และให้คุณค่ากับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร

2.2.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Braun et al (2013อ้างถึงใน กขพร อินธนู(2566,หน้า36) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำที่รู้ถึงความแตกต่าง และจุดเด่นจุดด้อย ของผู้ตาม ให้ความสนใจในความต้องการ และความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่ แสดงว่ามีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

BassandAvolio,(1994อ้างอิง กขพร อินธนู(2566,หน้า36) ได้ให้ความหมายของการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง คือการที่ผู้นำให้ความสำคัญและคำนึงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

เป็นรายบุคคล ผู้นำเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใส่ใจในความ ต้องการและความสำคัญของแต่ละบุคคลเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ผู้นำดูแล และให้ความสนใจในความกังวลของผู้ใต้บังคับบัญชา และเน้นการมองเห็นความเป็นบุคคล โดยเฉพาะ เน้นการใส่ใจและความเข้าใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างความไว้วางใจ พร้อมทั้งให้ โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตผ่านการท้าทายความสามารถ ผู้นำส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เติบโตและประสบความสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ผู้นำยังให้ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ชินภัทร เจริญรัตน(2566,หน้า13) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ โดยให้การดูแลเอาใจ ใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นพี่เลี้ยง และเป็นที่ ปรึกษาของผู้ตาม ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ให้อิสระในการ แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษของตนเองอย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้ เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการเคารพ และให้เกียรติผู้ตามในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการทำงาน คำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ เข้าใจ และยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามตามความสามารถ และ ความเต็มใจ

อวชันนท์ อิ่มเพ็ง (2566,หน้า40) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม

อรรณณ ภัทรดำเนินสุข(2565,หน้า36) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ โดยให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นพี่เลี้ยงและ เป็นที่ปรึกษาของผู้ตาม ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ให้อิสระใน การแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ความสามารถพิเศษของตนเองอย่างเต็มที่และเปิด โอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการเคารพและให้เกียรติผู้ตามในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการทำงานคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามตามความสามารถและ ความเต็มใจ

พิรวฒน์ ศิตติสาร(2565,หน้า25) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอน รวมทั้งรับฟังความต้องการ และความกังวลของบุคลากรในโรงเรียน มีความเข้าอกเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกันได้ตลอดเวลา มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงาน มีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561,หน้า46) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคล ให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล ผู้นำจะให้ความสนใจพิเศษแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะใช้เวลาในการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับผู้ตาม และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจขณะเดียวกันก็จะ ทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพ และโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

อดิเทพ เสียงสาย(2565,หน้า38)) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความมุ่งเจริญ ความเจริญ และต้องการพัฒนา ผู้ตาม สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนใจความต้องการจำเป็นของผู้ตามแต่ละคนที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และความเจริญก้าวหน้า โดยการปฏิบัติในฐานะผู้สอนแนะ พี่เลี้ยงและที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามเพื่อการพัฒนาผู้ตามแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ สูงขึ้น ผู้นำสนใจความต้องการจำเป็นของผู้ตาม ผู้นำจะสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้า โดยการสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ๆ ตามบรรยากาศที่เอื้อ ผู้นำตระหนักถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลในเรื่องความต้องการจำเป็นและความปรารถนา

อัษฎา ศรีล้านมี (2566,หน้า44)) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ใช้ ความสามารถอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศที่ดี ในการสนับสนุนการทำงานโดยคำนึงถึงการเป็นปัจเจก บุคคลนั้น ย่อมทำให้ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น

รุ่งนภา จันทรลี(2562,หน้า32)) ได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบถึง ความคาดหวังที่สูงให้เกิดแรงบันดาลใจกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาซึ่งผู้นำต้องเป็น แบบอย่างแสดงเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง

เพื่อวิสัยทัศน์และภาระกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นราย ๆ ไปรวมถึงการให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยสรุปได้ว่าหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีสนใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและให้ผู้ร่วมงานได้รับผิตชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่อง การปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย

2.2.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Braun et al (2013,หน้า554) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ผู้นำมีการแสดง หรือประพจน์ในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ผู้นำจะต้องคอยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นกระตุ้นจิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเกิดพลังจากภายในที่จะอยากทำงาน ผู้นำจะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญ และมีความค่าขององค์กรและผู้นำที่ดีจะต้องคอยสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ตามตลอดเวลา เมื่อทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

BassandAvolio,(1994,หน้า262) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสร้างความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตามโดยเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามรู้สึกกระตือรือร้นและมีความกระตือรือร้น ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจโดยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้นและเสนอเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกผู้นำแสดงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นตัวอย่างให้เห็นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยช่วยให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นสำหรับทั้งองค์กร ผู้นำช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งและพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงแต่ละบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่เจอในการดำเนินงานของตนเองได้

อวชนนท์ อิมเพ็ง (2566,หน้า47) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวจิตใจกระตุ้นจูงใจให้

ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จและใช้วิธีการอย่างหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และเกิดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข(2565,หน้า35) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ผู้นำมีการแสดงหรือประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ผู้นำจะต้องคอยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น

พิรวัฒน์ ศีตีสาร (2565,หน้า23) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง การที่ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในโรงเรียน มีความสามารถในการสื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมาย และอธิบายถึงความสำคัญของงานที่ทำ ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตนมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน

อุทุมพร จันทร สิงห์ (2561,หน้า46) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามให้เห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายาม โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

อดิเทพ เสี่ยงสาย(2565,หน้า36) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ผู้นำจะมีพฤติกรรมภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตที่แรงกล้า (Strong Vision) บนฐาน ของค่านิยมและอุดมคติ มุ่งเน้นการกระตุ้นความกระตือรือร้น สร้างความเชื่อมั่น และตลใจผู้ตาม โดยใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์และภาษาในการชักชวน64 ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยการพัฒนาและแสดงออกอย่างชัดเจน ในการทำให้เกิดวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต ครึกครื้นอย่างแรง กล้าในวิสัยทัศน์ คิดในแง่บวก มองโลกในแง่ดี สร้างเจตคติที่ดี และแสดงความกระตือรือร้น ส่งเสริม

อัษฎา ศรีล้านมี (2566,หน้า37) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มี ชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่ บวก

รัฐสภา จันทรลี(2562,หน้า29) ได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูง ให้เกิดแรงบันดาลใจกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างแสดงเป้าหมาย ที่มีส่วนร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภาระกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นราย ๆ ไปรวมถึงการให้คำปรึกษา และแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ผู้บริหารให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ ผู้ร่วมงานอุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตน ให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตามผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

2.2.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ขององค์ประกอบ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Braun et al (2013,หน้า542)) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม โดยมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม สามารถประพฤติตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานในองค์กรของตนเองได้

BassandAvolio,(1994,หน้า264) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ทำงานร่วมกัน สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ซึ่งผู้ตามจะพยายามเลียนแบบผู้นำอีกทั้งผู้นำจะต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์

วิกฤต และควรจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่ละประพัตติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของเขาผู้นำ จะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและ29ความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้นำ โดยใช้วิสัยทัศน์และจุดประสงค์ร่วมกัน

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566,หน้า28) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่ละประพัตติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่น และกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค มีความสามารถในการจัดการ หรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม โดยมีวิสัยทัศน์ และ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม สามารถประพัตติตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นแบบอย่างใน การพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานในองค์กรของตนเองได้

อว้ชนนท์ อิ่มเพ็ง (2566,หน้า29)) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทที่เข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้นซึ่งปกติผู้นำจะมีการ ประพัตติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดี งาม ดังนั้นจึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตามพร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอย่างสูงอีกด้วยผู้นำจึง สามารถจะทำหน้าที่ให้วิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจแก่ผู้ตาม

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข(2565,หน้า35)) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ หมายถึง การทำงานที่ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยง ที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่ละประพัตติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อ ประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค มีความสามารถในการจัดการหรือการควบคุมอารมณ์ตนเอง และผู้นำ จะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม โดยมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม สามารถประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นแบบอย่างใน การพัฒนาตนเองตลอดจนสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานในองค์กรของตนเองได้

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, หน้า34) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเลื่อมใสศรัทธา เคารพ นับถือ ไว้วางใจ และเชื่อมั่นว่า ผู้นำทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม และยินดีปฏิบัติตามผู้นำ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและกลุ่มรวมทั้งร่วมรับผิดชอบความเสี่ยงร่วมกับผู้ตาม

อดิเทพ เสี่ยงสาย(2565, หน้า35) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ภาวะผู้นำบารมี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างแก่ผู้ตามด้วยวิธีการที่ทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ผู้นำได้รับการยอมรับ การยกย่อง ความเคารพ ความนับถือความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความจงรักภักดีจากผู้ตาม ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ ผู้นำเต็มใจที่จะเสี่ยง มั่นคง และเชื่อว่าทำในสิ่งที่ถูกต้องแสดงมาตรฐานการนำ ในเชิงคุณธรรมและจริยธรรมในระดับสูงผู้นำที่มีประสิทธิผลมีความสามารถพิเศษ (Charismatic) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีสมรรถนะ มีความชัดเจนในพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยม ปฏิบัติตามเป้าประสงค์และค่านิยม มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่สำคัญและยินดีที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานภูมิใจที่ได้มีความสัมพันธ์และทำงาน ร่วมกับผู้นำ

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า46) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับ พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น มีศีลธรรม หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

รุ่งนภา จันทรลี(2562, หน้า31) ได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำแล้วแสดงตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และสามารถนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม

ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของ
องค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.ด้านวิสัยทัศน์	ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นในอนาคต 3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านการคิดเชิงระบบและการวางเป้าหมายที่ชัดเจน การอธิบายแนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านการคิดเชิงระบบและการวางเป้าหมายที่ชัดเจน การอธิบายแนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาการกล้าตัดสินใจในช่วงเวลาที่ทำหาย และการริเริ่มแนวทางใหม่ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์
2.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ โดยการตั้งคำถามปลายเปิดที่กระตุ้นให้คิดลึกซึ้ง การชักชวนให้พิจารณา มุมมองที่หลากหลาย การส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ยอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้การยอมรับและให้คุณค่ากับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาการชักชวนครูและบุคลากรให้พิจารณา มุมมองที่หลากหลาย 3. ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร

3.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิธีจูงใจ สนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย และให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่อง การปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล 2. ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ 3. ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพในการเลือกปฏิบัติของตนเอง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยุติธรรมโดยไม่มีการบังคับให้บุคลากรทำในสิ่งที่ไม่ต้องการ 5. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรในโรงเรียน
---	--	---



4.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ ผู้ร่วมงานอุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตน ให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา พยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตามผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น	1.ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีความหวังและแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชื่นชมและการยกย่องความสำเร็จของบุคลากร 4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความมั่นใจและให้กำลังใจในช่วงเวลาที่ท้าทาย 5. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวอย่างที่ดีในการทำงาน และการใช้ความสามารถของตนเพื่อให้บุคลากรเห็นความเป็นไปได้และโอกาสในอนาคต 6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นรูปแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ ชัดเจน มีอิทธิพลในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ตาม	1. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพศรัทธา ไว้วางใจ 2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน และชักชวนให้บุคลากรร่วมทำตามเป้าหมาย 3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ถูกต้อง การสื่อสารด้วยความชัดเจนและมีจริยธรรม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้แรงบันดาลใจและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นประโยชน์ 5.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงและร่วมมือในการทำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่

2.3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลากหลาย และพบว่าความหมายของการทำงานเป็นทีม และความหมายของการทำงานเป็นทีมมีความหมายคล้ายกันดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่าการทำงานเป็นทีมสำหรับการกล่าวถึงการทำงานเป็นทีมดังกล่าวไว้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2564,หน้า4) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม(2561,หน้า11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกันจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยสมาชิกในทีมจะต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจต่าง ๆ ในขั้นตอนกระบวนการทำงาน รวมไปถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ๆ ได้รับมอบหมาย ทั้งยังต้องมี ความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม เพื่อให้งานที่ได้รับสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด(2560,หน้า14) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่เปิดเผย มีมนุษยสัมพันธ์ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การทางานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

นางสาวสุทัตตา ภักดีเรือง(2566,หน้า15) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กรของกลุ่มคนที่มีจำนวนมากกว่า 2 คนขึ้นไป มาวางแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะ ที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้ วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทีม

พงศธร รุ่งโรจน์(2563,หน้า49) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อร่วมทำกิจกรรมรวมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ฟังพาวาอาศัยซึ่งกันและกันร่วมกันแก้ปัญหา และดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน เพื่อให้

บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นั้น การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานแบบเป็นทางการเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมพัฒนา และแก้ไขปัญหาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560,หน้า12) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานด้วยความเสียสละ สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรง ร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกัน พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม(2563,หน้า20) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงาน เป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากร ร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน

อธิกุล กลุณรัตน์(2566,หน้า28) ได้ให้ความหมายของแ หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการ ใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์ กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560,หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือและ ประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Robbin (2001, p. 258 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอต, 2560, หน้า 14)ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่ เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดคนหนึ่ง

Katzenbach (2010 อ้างถึงใน พรสุตา ประเสริฐบุญ, 2564, หน้า 9)ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนจำนวนไม่มากนักที่มีทักษะเสริมต่อกันโดยต่างร่วมผูกพัน ต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานอย่างเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกัน และต่างมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ครูผู้สอน ในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝัง

ศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ไดมินักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2564,หน้า5) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่มีประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นบทบาทที่สำคัญกับการทำงานในปัจจุบันการมีเป้าหมาย ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

นัฐธิดา วงษ์รอด(2560,หน้า16) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีเป้าหมาย เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนาความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

นางสาวสุทัตตา ภักดีเรือง(2566,หน้า21) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การวางแผนการทำงาน ให้บุคลากรในองค์กรดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย สมาชิกแต่ละคนในทีมมีพฤติกรรมสนับสนุนกันและกันการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างเปิดเผย และบุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายต่าง ๆ ร่วมกันเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มุ่งปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกัน ระหว่างสมาชิกให้มีประสิทธิผลของกลุ่มสูงขึ้นได้ ในการสร้างทีมงานมีความมุ่งหวังในการปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ด้วยการทำงานร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ และสนองตอบผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

พงศธร รุ่งโรจน์(2563,หน้า49) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง สิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรปัจจุบัน เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยให้การทำงานที่มีความสลับซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้โดยง่าย และมีประสิทธิภาพผู้บริหารยุคใหม่จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการที่จะทำให้คนในองค์กร เห็นคุณค่าและร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560,หน้า13) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมการมีเป้าหมาย มีความสำคัญมากในการที่จะทำให้องค์

การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะทีมงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ การร่วมมือกันสร้างสรรค์งาน และเกิดการยอมรับจากภายนอกอีกทั้งสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่จะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว หากองค์กรใดมีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง จะทำให้เกิดการได้เปรียบองค์การอื่น ๆ และได้ผลประโยชน์อย่างมหาศาล

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม(2563,หน้า21) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม หมายถึง มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อธิกุล กุลนรัตน์(2566,หน้า29) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เกิดจากการร่วมกันทำงาน ที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ความสามารถของทุกคนภายในทีม มาร่วมกันวางแผนการใช้ทรัพยากรในการบริหารไม่ว่าจะเป็น กำลังคน หรือ สิ่งของ รวมทั้งการวางแผนการดำเนินการให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560,หน้า21) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงานช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพัน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดีความมีมนุษยสัมพันธ์และ มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจากนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

2.3.3.1.8 Romig (1996, pp.124 – 132 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอต, 2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การประสานงาน
3. มีความคิดสร้างสรรค์
4. ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
5. ความไว้วางใจ

2.3.3.2 McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 - 32) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วม
3. การติดต่อสื่อสาร
4. ความมีมนุษยสัมพันธ์
5. ความไว้วางใจ

2.3.3.3 นัฐธิดา วงษ์รอต (2560, หน้า.7-8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
- 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 4) การมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3.3.4 เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560หน้า20)ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการคือ

- 1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีมเป็นผู้ประสานงานระหว่างสมาชิก จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ

มีความรอบรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน2) องค์ประกอบด้านสมาชิก ต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีทักษะในงานที่ทำให้ความร่วมมือกันทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิด

2.3.3.5 อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 - 6) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมีส่วนร่วม
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
6. ความมีมนุษยสัมพันธ์

2.3.3.6 พงศธร รุ่งโรจน์(2563หน้า50) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 องค์ประกอบ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การเข้าไปมีส่วนร่วม ร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3) การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามที่เหมาะสม 4) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย 5) การเสริมแรง เสริมสร้างกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน

2.3.3.7 สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีม 6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านเป้าหมายของทีม
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านการมีส่วนร่วม
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3.3.8 รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36) อ้างถึงใน อธิกุล กุลนรัตน์ (2566,หน้า13) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ได้ กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมีส่วนร่วม
3. การมนุษยสัมพันธ์
4. การยอมรับซึ่งกันและกัน

2.3.3.9 พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2567,หน้า6) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1)การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ(Cooperation) 3) การประสานงาน(Coordination 4) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough)

2.3.3.10 คมชลัฐ ไพจิตรวโรตม(2567,หน้า20)ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ปลายและบางองค์ประกอบก็ มีความคล้ายคลึงกัน ดังนั้นผู้ วิจัยจึงได้ สังเคราะห์ จากแนวคิดของวูด ค็อกกับปาร์คเกอร์ และได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานเป็นทีมของนักเรียนไว้ 6 ด้านด้วยกัน คือ 1)ด้านการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านสัมพันธ์ภาพกับสมาชิก 3)ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในทีม 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน



ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู

ที่	การทำงานเป็นทีม	Domit (1991)	McCloskey and (1996)	พิเชษฐพรณ เพชรสมบัติ (2566)	คมพัสส์ ไพจิตร (2561)	พงศธร รุ่งโรจน์ (2563)	นุญติดา วงษ์รอต (2560)	เกษมสุข อนันต์มั่งคั่ง (2563)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรธำ (2563)	รัฐนันท์ กุณะ (2564)	อริศรา อุ่มสิน (2560)	ความถี่
1	การสื่อสาร	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	8
2	เป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย		✓		✓		✓	✓	✓			5
3	ความคิดเห็นต่างกัน			✓		✓						2
4	การมีส่วนร่วมหรือส่วนร่วมในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2
5	ภาวะผู้นำ					✓						1
6	ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน			✓								1
7	การยอมรับซึ่งกันและกัน								✓	✓		2
8	ความคิดสร้างสรรค์	✓						✓			✓	3
9	ความมีมนุษยสัมพันธ์		✓		✓				✓	✓	✓	5
10	ความสามารถในการระดมใจเพื่อสร้างทีมงาน							✓				1
11	การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓	✓		✓		✓	✓	✓			6
12	ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	✓		✓							✓	3
13	ความรับผิดชอบ				✓							1
14	การประสานงาน	✓									✓	2
	รวม	5	5	5	6	3	4	5	6	4	6	

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิง ทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 14 องค์ประกอบ แต่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง 5 อันดับแรก (ในที่นี้ คือความถี่ ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ของเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วม

- 2) ด้านการเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย
- 3) การสื่อสาร
- 4) ความมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.3.4.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม

ไดมินักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2564,หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม(2561,หน้า15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกในทีมต้องมี ส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมของทีมแต่ ละคนจะมีส่วนร่วมตามบทบาทที่แตกต่างกันไปภายในทีมโดยแนวคิดของการมีส่วนร่วมหมายถึงการมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนัก (Weighted Participation) คือ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การสรุปประเด็นสำคัญ การกระตุ้นให้การประชุมหรือการทำงานในทีมดำเนินการไปอย่างไม่ ติดขัด การมี ส่วนร่วมไม่ได้ จำกัดแค่ การอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น ยังรวมไปถึงการใช้ ภาษาท่าทาง เช่น การพยักหน้ารับ การแสดงท่าทีสนใจในสิ่งที่สมาชิกกล่าวถึง การจดบันทึก การจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเอกสาร

พงศธร รุ่งโรจน์(2563,หน้า56) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างพลังร่วม บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขอันจะนำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560,หน้า20) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560,หน้า35) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การพร้อมใจกันในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสมาชิกทุกคนร่วมกัน ระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น พร้อม

ที่จะรับผิดชอบตามข้อตกลงร่วมในทีมและตระหนักว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า36)) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง ต้องมี เป้าหมายร่วมกันมีความไม่น่าเชื่อถือกันการปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่า เป็นส่วนตัวร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการพัฒนาตนและ ทีมงานตลอดเวลานอกจากนี้มีการแบ่งงานประสานงานและยังต้องกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ของสมาชิกในกลุ่มไม่ชัดเจนโดยคำนึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ครูได้มีส่วนร่วม ในการทำงาน และมีกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงาน ระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่ม มีความสำคัญและยอมรับกันในต่างหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมพัฒนาไปข้างหน้า

2.3.4.2 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านเป้าหมายที่ชัดเจน

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม(2561,หน้า17) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายชัดเจน หมายถึง เป้าหมาย และต้องทราบว่าต้องมี สิ่งใดบ้างที่ต้องทำให้ สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดสมาชิก ในกลุ่มต้องสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันโดยต้องมาจากการระดมสมอง ปราศจากการสกัดกันทางความคิด ต้องไม่มีรูปแบบตายตัว และต้องเกิดจากกระบวนการคิดสร้างสรรค์

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560,หน้า20) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายชัดเจน หมายถึง บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า36)) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายชัดเจน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยราช

ภักฐกลนครในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560,หน้า20) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายชัดเจน หมายถึง ต้องมีเป้าหมายร่วมกันมีความไม่น่าเชื่อใจกันการปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการพัฒนาตนและทีมงานตลอดเวลานอกจากนี้มีการแบ่งงานประสานงานและยังต้องกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มไม่ชัดเจนโดยคำนึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

อธิกุล กุลรัตน์(2566, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของเป้าหมายชัดเจน หมายถึง ตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับคุณลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การตรวจสอบงานและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายของทีมงานสิ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรกำหนดขึ้นและต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด และกำหนดขึ้นให้ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัดซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของเป้าหมายชัดเจน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงานสรุปได้ว่าสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัดในการกำหนดเป้าหมาย

2.3.4.3 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการสื่อสาร

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

คมชลัฐ ไพจิตรวิโรตม(2561,หน้า54) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง สมาชิกในทีมต้องมี ส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมของทีมแต่ ละคนจะมีส่วนร่วมตามบทบาทที่แตกต่างกันไปภายในทีมโดยแนวคิดของการมีส่วนร่วมหมายถึงการมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนัก(Weighted Participation) คือ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ การสรุปประเด็นสำคัญ การกระตุ้นให้ การประชุมหรือการทำงานในทีมดำเนินการไปอย่างไม่ ดิดขัด การมี ส่วนร่วมไม่ ได้ จำกัดแค่ การอภิปรายหรือ

แสดงความคิดเห็น ยังรวมไปถึงการใช้ ภาษาท่าทาง เช่น การพยักหน้ารับ การแสดงท่าที สนใจในสิ่งที่สมาชิกกล่าวถึง การจัดบันทึก การจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเอกสาร

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560,หน้า22) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560,หน้า34) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารระหว่างบุคคล เป็นการเชื่อมกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ควรมีสิ่งย้อนกลับ ซึ่งทำให้ทราบว่าผู้รับข่าวสารมีความสนใจ เข้าใจและยอมรับข่าวสารนั้นหรือไม่ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า32) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหา

อริศรรา อุ่มสิน (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการสื่อสาร หมายถึง เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผยมีการสื่อสารที่เข้าใจสามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันการทราบถึงข้อมูลข่าวสารถูกต้องอย่างต่อเนื่องมีการตอบโต้ อภิปรายแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้และมีการเปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึกความคิดเห็นการทำงานได้มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยไม่มีการมุ่งโจมตีเป็นการส่วนตัวมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนให้ทั่วถึง

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสื่อสาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง ครุมีกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอเท็จจริงระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์การสื่อสารระหว่างบุคคลใน ตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรได้แก่ผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชาและสื่อสารจากบุคลากรในระดับเดียวกัน ประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว เพื่อให้เกิดเข้าใจตรงกันจนทำงานให้สำเร็จ มีกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยแสดงออกทางการพูดและฟัง เสนอความคิดเห็น ด้วยความสุภาพ มีความรับผิดชอบ และการสื่อสารที่ดี

2.3.4.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความมีมนุษยสัมพันธ์

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีมนุษยสัมพันธ์คือ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และ ร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

Dubrin (1981, อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด 2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของความมีมนุษยสัมพันธ์หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นศิลปะแห่งการปฏิบัติที่จูนนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกัน และกันมีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเข้าใจอันดีต่อกันด้วยกัน

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลได้ศึกษาการอยู่ร่วมกัน พุดคุย ทำความเข้าใจในชิ้นงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดี ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานสร้างและรักษาความสัมพันธ์ สุภาพและให้เกียรติ ยอมรับและเคารพความแตกต่างช่วยเหลือกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

2.3.4.5 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คมชลัฐ ไพจิตรวโรตม (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การมีส่วนร่วมการสนับสนุนและไว้วางใจกันโดยธรรมชาติ แล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่ สามารถจะได้ ความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมไม่ มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบสมาชิกรู้สึกว่าเขาสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกอื่น ๆ ได้ทั้งดีและไม่ดีหากพวกเขารู้สึกว่าคนอื่น ๆ แสดงอย่าง

ตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กันสมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อตนเองมาภายหลัง

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560,หน้า24) ได้ให้ความหมายของการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และ ยอมรับในความสามารถของทีม

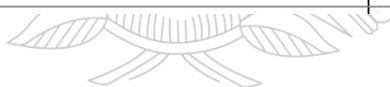
สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า37)) ได้ให้ความหมายของการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

อธิกุล กุลนรัตน์(2566, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูงบุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

จากนักวิชาการได้ให้ความหมายของการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ ของความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือและความไว้วางใจกันในระดับสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงาน ทีมยอมรับและเชื่อมั่นมีอำนาจการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและให้กำลังใจรักษาคุณค่าพูดหรือข้อตกลงร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.ด้านการมีส่วนร่วม	กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่ม บุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกรักว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันในต่างหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมพัฒนาไปข้างหน้า	1.ครุมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน 2. ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ 3. ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน 4.ครูดติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 5.ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
2.ด้านการเป้าหมาย	สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงานสรุปได้ว่าสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัดในการกำหนดเป้าหมาย	1.ครุมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน 2. ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ 3.ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน 4.ครูดติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 5.ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง



3.ด้านการสื่อสาร	กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ขอเท็จจริงระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์การสื่อสารระหว่างบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชาและสื่อสารจากบุคลากรในระดับเดียวกัน ประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ต้นนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว เพื่อให้เกิดเข้าใจตรงกันจนทำงานให้สำเร็จ มีกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยแสดงออกทาง การพูดและฟัง เสนอความคิดเห็น ด้วยความสุภาพ มีความรับผิดชอบ และการสื่อสารที่ดี	1. ครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และความรู้สึกระหว่างบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ครูแสดงออกผ่านการพูด และฟังอย่างตั้งใจและเคารพผู้อื่นได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง 3. ครูเสนอความคิดเห็นด้วยความสุภาพ การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา 4. ครูมีการตอบสนองต่อการสื่อสารของผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน 5. ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
4. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์	บุคคลได้ศึกษาการอยู่ร่วมกัน พูดคุย ทำความเข้าใจในชิ้นงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดี ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงาน สร้างและรักษาความสัมพันธ์ สุภาพและให้เกียรติ ยอมรับและเคารพความแตกต่างช่วยเหลือกันสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร	1. ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน 2. ครูมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกอย่างจริงใจและเหมาะสม 3. ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติ แสดงน้ำใจและพร้อมช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น 4. ครูยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล 5. ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน 6. ครูรักษาบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน

5.ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ปัจจัยสำคัญ ของความสำเร็จ ซึ่งในการทำงานจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือ และความไว้วางใจกันในระดับสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดความสามัคคีในกลุ่มงานที่ยอมรับและเชื่อมั่นมีอำนาจการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและให้กำลังใจรักษาคำพูดหรือข้อตกลงร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1.ครูยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบของบุคลากร 2.ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ 3.ครูวางแผนการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบด้วยตนเอง 4.ครูเปิดใจแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา 5.ครูสนับสนุนและให้กำลังใจในยามที่เพื่อนร่วมงานเผชิญความท้าทาย 6.ครูรักษาคำพูดหรือข้อตกลงร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
--	---	---



2.4.2 ภารกิจและอำนาจหน้าที่

2.4.2.1 วิสัยทัศน์

"สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำต้นแบบพร้อมให้บริการผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย"

2.4.2.2 พันธกิจ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัยและจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

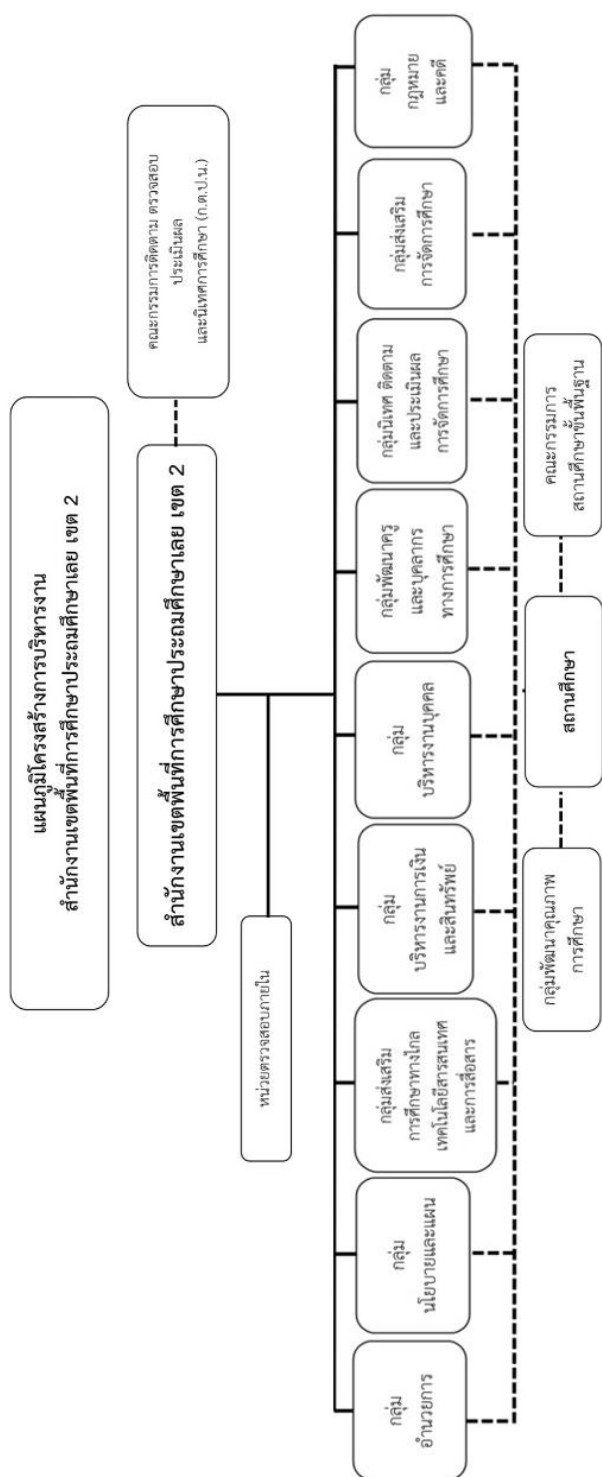
2.4.2.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย





ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

2.4.3 ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

เป้าประสงค์ของการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู
6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

2.5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566, หน้า 53) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการในองค์กรอุตสาหกรรมค้าปลีกของพนักงานที่มีความสามารถสูง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ให้ข้อมูลทำให้พนักงานของตนรู้สึกไว้วางใจ และให้ความเคารพในตน กระตุ้นให้พนักงานของตนมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น และกระตุ้นจิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานของตนตระหนักถึงปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่พนักงานของตนเป็นรายบุคคล และความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร ผู้ให้ข้อมูลมีความเป็นอิสระในการทำงาน เพื่อมุ่งหวังให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กร พยายามที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ เพื่อการพัฒนาสินค้า และบริการใหม่ให้ดีขึ้น มองการณ์ไกล เพื่อแสวงหาโอกาส และความต้องการในอนาคต ใช้ความพยายามในการพัฒนาธุรกิจ เพื่อสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน และต้องตัดสินใจ อาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

ปิยะ ดาบชัย (2563, หน้า 222) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

อว้ชชนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 171) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X) กับการปฏิบัติงานของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($r_{XtYt} = 0.776$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน

ของครู โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเกิดการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ (X5) การสร้างแรงบันดาลใจ (X3) และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร (X4) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.22493 การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเสนอแนะไว้ 3 ด้านประกอบด้วย เกิดการเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ (X5) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร (X3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X4)

อัษฎา ศรีล้านมี (2566, หน้า 271) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิรวัฒน์ ศิตสาร (2565, หน้า 73) ได้ทำวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแก่งหลวงพญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564, หน้า 125) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพ ทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม กับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุนิยมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกัน

มณฑนา ชุมปัญญา(2563, หน้า 140)ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุดภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครของครู ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานครูใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะเปิด สอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อุทุมพร จันทรสิงห์(2561, หน้า 108)ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ฐิติภรณ์ อุทัย(2563, หน้า123)ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดปทุมธานี สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการมีลักษณะพิเศษ ด้านการสร้างบารมี และ

ด้านการมีวิสัยทัศน์

อดิเทพ เสี่ยงสาย(2565,หน้า102)ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ สร้างขวัญกำลังใจ ดันแบบนทาง สร้างแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน กล้าทำทหาย ต่อกระบวนการ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นตามลำดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจนสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง ทุ่มเทเวลาในการทำงานและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

คมชลัฐ ไพจิตรวโรดม(2561,หน้า109) ได้ทำวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีมี พฤติ กรรมการทำ งานเป็นทีมโดยรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมากนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่ แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการทำ งานเป็นทีมในด้านการรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้ รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัฐธิดา วงษ์รอต(2560,หน้า84)ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5พบว่า ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข รองลงมา คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย

จัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษาได้แก่ นำผลจากการนิเทศการศึกษามาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดาเนินการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ มีการวัดผลประเมินผล และดาเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดาเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันกันรองลงมา คือการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ ที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566,หน้า94) ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความสนับสนุนและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

พงศธร รุ่งโรจน์ (2563,หน้า178) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32พบว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง(2560,หน้า63)ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยัจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยัจำแนกตามระดับชั้น พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสารและด้าน

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยุ จำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม(2563,หน้า221)ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22พบว่าการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมากประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวิมล เรืองวิโลกฤตย์(2565,หน้า47)ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลร้อยละ 63.90 โดยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมผู้นำ และด้านผู้นำปฏิรูปที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลร้อยละ 75.90 โดยด้านประเภทของทีมด้านประสิทธิภาพของการทำงานทีม และด้านองค์ประกอบของทีมที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อริกุล กลุณรัตน์(2566,หน้า,175)ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมพบว่า การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อริศรา อุ่มสิน(2560,หน้า55)ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอลล์ (Hall, 1999, pp.547 - 556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกันจุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงาน คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างคามพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบในการวางแผนงานร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปได้ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียนครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสานึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Anderson (1995,p.98) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยมหรือแบบปรัมปรา โดยศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหารพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออก เห็นว่ามีทัศนคติในทางบวก ใน 2 ปัจจัยคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

Hall (1999, p. 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลางโดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกันจุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงานก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างคามพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและ

นโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้ สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรกคือโรงเรียนต้องมีการประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือเรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Kristoff (2003, Abstracts.p122) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีผลต่อความชำนาญและประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้อยโอกาส การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสิ่งต่อไปนี้ 1) รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบว่าใช้กันมากในผู้บริหารโรงเรียนด้อยโอกาส คือ การมีวิสัยทัศน์ การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและกล้าเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถ ประสิทธิภาพ ความดีเด่นของผู้บริหารโรงเรียนด้อยโอกาส



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Surveyresearch)มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,390 คน จากโรงเรียน 158 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 217 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,173 คน รวมทั้งสิ้น 1,390 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วยผู้บริหาร

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จำนวน 47 คน และครูผู้สอน จำนวน 255 คน รวมทั้งสิ้น 302 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากรและ จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังรายละเอียดจำนวน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและ ตำแหน่งหน้าที่ ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. ขนาดเล็ก	96	467	563	21	102	123
2. ขนาดกลาง	69	412	481	14	66	80
3. ขนาดใหญ่	52	294	346	12	87	99
รวม	217	1,173	1,390	47	255	302

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราการวัด ของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง หมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึงหมายถึง ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม มาตราการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร

3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Povinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, น. 138) มีผลค่าดัชนีมีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80 - 1.00

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจ จำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation Coefficient) ซึ่ง เกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, น. 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเท่ากับ 0.943 และด้านการทำงานเป็นทีมของครูมีค่าเท่ากับ 0.945 แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

3.3.7 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 3.2 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
--	--

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence: IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ ค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หาค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.3 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.4 พิจารณาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยเกษตรกรรมและประมง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน โดยเตรียม แบบสอบถามให้ เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วน นำส่งผ่านทางระบบ อิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, อ่างอิง สมพงษ์ เชื้อกพรหม, หน้า 126)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมาก ที่สุด

3.51-4.50 หมายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับปาน กลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับน้อย ที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดย ภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, อ้างอิง ,สมพงษ์ เชือกพรหม,หน้า 126)

4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2564, หน้า 54) แล้วแปลความหมายดังนี้

ช่วงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .81-100 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ช่วงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .61-80 มีความสัมพันธ์กันสูง

ช่วงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .41-60 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ช่วงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .21-40 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ช่วงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .00-20 มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่สัมพันธ์กัน
- 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ กัน โดย ที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าไม่มี ความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน

3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P – Value	แทน	ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมุติฐานกลาง H_0
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
x_1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
x_2	แทน	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
x_3	แทน	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
x_4	แทน	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
x_5	แทน	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
x	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
y_1	แทน	ด้านการมีส่วนร่วม

y_2	แทน	ด้านการเป้าหมายที่ชัดเจน
y_3	แทน	ด้านการสื่อสาร
y_4	แทน	ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์
y_5	แทน	ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครู

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขนาดของโรงเรียน มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 302)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	129	42.72
หญิง	173	57.28
รวม	302	100
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	226	74.83
สูงกว่าปริญญาตรี	76	25.17
รวม	302	100
3. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	47	15.56
ครู	255	84.44
รวม	302	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	116	38.40
5 – 10 ปี	157	52.00
10 ปี ขึ้นไป	29	9.60
รวม	302	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 57.28 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 74.83 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ครู จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44 และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 157 คนคิดเป็นร้อยละ 51.99

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา(X)	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความ	ลำดับที่
1.ด้านวิสัยทัศน์	4.01	0.59	มาก	2
2.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.00	0.61	มาก	3
3.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.00	0.61	มาก	4
4.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.97	0.56	มาก	5
5.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.02	0.55	มาก	1
รวม	4.01	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S. D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.02$, S. D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.01$, S. D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.97$, S. D. = 0.56)

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 5 – 9

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์โดยภาพรวมและรายข้อ (X_1)

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	
1.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ	4.19	0.65	มาก	1
2.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นในอนาคต	4.02	0.73	มาก	3
3.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านการคิดเชิงระบบและการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน การอธิบายแนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.05	0.76	มาก	2
4.ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นความเป็นไปได้ การเปิดรับความคิดเห็นและปรับแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.01	0.74	มาก	4
5.ผู้บริหารสถานศึกษาการกล้าตัดสินใจในเวลาที่ท้าทาย และการริเริ่มแนวทางใหม่ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์	3.84	0.89	มาก	5
รวม	4.01	0.58	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.01, S. D. = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19, S. D. = 0.65$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านการคิดเชิงระบบและการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจน การอธิบายแนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05, S. D. = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการกล้าตัดสินใจในเวลาที่ท้าทาย และการริเริ่มแนวทางใหม่ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84, S. D. = 0.89$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ (X₂)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	ลำดับที่
1.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์	3.91	0.88	มาก	5
2.ผู้บริหารสถานศึกษาการชักชวนครูและบุคลากรให้พิจารณามุมมองที่หลากหลาย	4.00	0.76	มาก	4
3.ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.72	มาก	3
4.ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	4.09	0.77	มาก	1
5.ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร	4.04	0.78	มาก	2
รวม	4.00	0.62	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.00, S. D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะเห็นว่าส่วนใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09, S. D. = 0.77$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04, S. D. = 0.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91, S. D. = 0.88$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความ	
1.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.90	0.78	มาก	5
2.ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ	4.17	0.79	มาก	1
3.ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพในการเลือกปฏิบัติของตนเอง	3.92	0.80	มาก	4
4.ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยุติธรรมโดยไม่มีการบังคับให้บุคลากรทำในสิ่งที่ไม่ต้องการ	3.99	0.80	มาก	3
5.ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรในโรงเรียน	4.03	0.82	มาก	2
รวม	4.00	0.61	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.99, S.D = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.80$) รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90, S.D. = 0.78$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความ	ลำดับ ที่
1.ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีความหวังและแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	3.99	0.75	มาก	4
2.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.02	0.79	มาก	5
3.ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชื่นชมและการยกย่องในความสำเร็จของบุคลากร	3.98	0.79	มาก	1
4.ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความมั่นใจและให้กำลังใจในช่วงเวลาที่ท้าทาย	3.94	0.83	มาก	6
5.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการใช้ความสามารถของตนเพื่อให้บุคลากรเห็นความเป็นไปได้และโอกาสในอนาคต	3.93	0.76	มาก	3
6.ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.95	0.77	มาก	2
รวม	3.97	0.55	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.97, S.D = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02, S.D = 0.79$) รองลงมา คือผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีความหวังและแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99, S.D = 0.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการใช้ความสามารถของตนเพื่อให้บุคลากรเห็นความเป็นไปได้และโอกาสในอนาคตอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93, S.D = 0.76$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา				ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความ		
1.ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ	4.00	0.72	มาก		4
2.ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและชักชวนให้บุคลากรร่วมทำตามเป้าหมาย	4.11	0.76	มาก		1
3.ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ถูกต้อง การสื่อสารด้วยความชัดเจนและมีจริยธรรม	4.01	0.80	มาก		3
4.ผู้บริหารสถานศึกษาให้แรงบันดาลใจและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นประโยชน์	3.88	0.80	มาก		5
5.ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงและร่วมมือในการทำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่	4.11	0.82	มาก		2
รวม	4.02	0.55	มาก		

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02, S. D = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าส่วนใหญ่ มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและชักชวนให้บุคลากรร่วมทำตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11, S. D. = 0.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงและร่วมมือในการทำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11, S. D. = 0.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ถูกต้อง การสื่อสารด้วยความชัดเจนและมีจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88, S. D. = 0.80$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน (Y)

การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	ระดับของการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียน			ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความ	
1.ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	0.56	มาก	1
2.ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย	3.99	0.51	มาก	5
3.ด้านการสื่อสาร	4.00	0.51	มาก	3
4.ด้านมีมนุษยสัมพันธ์	4.00	0.58	มาก	4
5.ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.02	0.57	มาก	2
รวม	4.01	0.48	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.04, S.D. = 0.56$) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.02, S.D. = 0.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย ($\bar{x} = 3.99, S.D. = 0.51$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังตารางที่ 11 – 15

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้อ (Y_1)

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	ลำดับที่
1.ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกัน และผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน	4.04	0.71	มาก	2
2.ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	4.02	0.80	มาก	3
3.ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน	4.01	0.78	มาก	5
4.ครูติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.74	มาก	1
5.ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.01	0.59	มาก	4
รวม	4.04	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับ ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.04, S. D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.11, S. D. = 0.74$) รองลงมาคือ ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ($\bar{x} = 4.04, S. D. = 0.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน ($\bar{x} = 4.01, S. D. = 0.80$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย	ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	ลำดับที่
1.ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกัน และผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน	3.99	0.67	มาก	4
2.ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้	4.02	0.76	มาก	2
3.ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน	3.88	0.80	มาก	5
4.ครูติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.71	มาก	3
5.ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.06	0.60	มาก	1
รวม	3.99	0.52	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.99, S. D. = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.06, S. D. = 0.60$) รองลงมาคือ ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ($\bar{x} = 4.02, S. D. = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ($\bar{x} = 3.88, S. D. = 0.80$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการสื่อสาร	ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	ลำดับที่
1.ครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และความรู้สึกระหว่างบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.68	มาก	3
2.ครูแสดงออกผ่านการพูดและฟังอย่างตั้งใจ และเคารพผู้อื่นได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและ ทัวถึง	3.99	0.71	มาก	4
3.ครูเสนอความคิดเห็นด้วยความสุภาพ การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	3.95	0.72	มาก	5
4.ครูมีการตอบสนองต่อการสื่อสารของผู้อื่นอย่าง	4.01	0.63	มาก	2
มีความรับผิดชอบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.07	0.64	มาก	1
5.ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์				
รวม	4.00	0.50	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.00, S.D. = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีการสื่อสารที่ดีทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.07, S.D. = 0.64$) รองลงมาคือครูมีการตอบสนองต่อการสื่อสารของผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ($\bar{x} = 4.01, S.D. = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือครูเสนอความคิดเห็นด้วยความสุภาพการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา($\bar{x} = 3.95, S.D. = 0.72$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านมีมนุษยสัมพันธ์	ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	ลำดับที่
1.ครุมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกอย่างจริงจังและเหมาะสม	3.98	0.75	มาก	4
2.ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติ แสดงน้ำใจและพร้อมช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น	3.96	0.75	มาก	5
3.ครูยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล	4.09	0.72	มาก	1
4.ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	3.88	0.80	มาก	6
5.ครูรักษาบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน	4.06	0.78	มาก	2
6.ครูจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในทีม	4.05	0.73	มาก	3
รวม	4.00	0.58	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับ ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.00, S. D. = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือครูยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.09, S. D. = 0.72$) รองลงมาคือ ครูรักษาบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.06, S. D. = 0.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{x} = 3.88, S. D. = 0.80$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ	ลำดับที่
1.ครูยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบของบุคลากร	4.09	0.71	มาก	1
2.ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.03	0.73	มาก	2
3.ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	4.00	0.76	มาก	6
4.ครูเปิดใจแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	4.01	0.78	มาก	5
5.ครูสนับสนุนและให้กำลังใจในยามที่เพื่อนร่วมงานเผชิญความท้าทาย	4.02	0.73	มาก	4
6.ครูรักษาคำพูดหรือข้อตกลงร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.77	มาก	3
รวม	4.02	0.58	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.02, S. D. = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบของบุคลากร ($\bar{x} = 4.09, S. D. = 0.71$) รองลงมาคือ ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.03, S. D. = 0.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.00, S. D. = 0.76$)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	X	Y
X ₁	1											
X ₂	.777**	1										
X ₃	.680**	.748**	1									
X ₄	.562**	.299**	.826**	1								
X ₅	.279**	.230**	.550**	.778**	1							
Y ₁	.731**	.718**	.620**	.493**	.437**	1						
Y ₂	.638**	.617**	.566**	.626**	.717**	.835**	1					
Y ₃	.682**	.686**	.664**	.638**	.594**	.884**	.860**	1				
Y ₄	.636**	.712**	.738**	.662**	.240**	.637**	.572**	.593**	1			
Y ₅	.685**	.709**	.710**	.379**	.323**	.819**	.685**	.718**	.744**	1		
X	.816**	.806**	.783**	.724**	.664**	.791**	.831**	.861**	.682**	.740**	1	
Y	.770**	.785**	.760**	.519**	.492**	.916**	.884**	.830**	.910**	.876**		1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**p < .01

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมมีค่า ($r_{xy}=0.876$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ระหว่างตัวแปรทั้ง 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือในทิศทางเดียวกัน ($r=0.240-0.916$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกกับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ($r_{x3 \times 4} = 0.826$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือด้านการกระตุ้นปัญญากับด้านการคำนึงถึงความปัจเจก($r_{x2 \times 3} = 0.748$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดย (y) พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมายกับการสื่อสาร ($r_{y2y3} = 0.860$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือด้านการสื่อสารกับ) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{y3y4} = 0.593$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.876$) อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังตารางปรากฏ 17-21



ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม (y1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วม (y1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์	.731**	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.718**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.620**	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.493**	ปานกลาง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.437**	ปานกลาง
โดยรวม	.791**	สูง

**P < .01

จากตารางที่17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม(xy1) เท่ากับ0.791 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง 3 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์($x_1y_1=0.731$)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา($x_2y_1=0.718$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล($x_3y_1=0.620$)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ($x_4y_1=0.493$)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์($x_5y_1=0.437$)

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเป้าหมายที่ชัดเจน(y2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วม (y2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์	.683**	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.617**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.566**	ปานกลาง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.626**	สูง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.717**	สูง
โดยรวม	.831**	สูง

**P < .01

จากตารางที่18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการเป้าหมายที่ชัดเจน(xy2) เท่ากับ0.831 ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง 4 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x5y2=0.717) ด้านวิสัยทัศน์(x1y2=0.683) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(x4y2=0.626)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(x2y2=0.617)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x3y2=0.566)

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสาร(y3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสาร(y3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์	.682**	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.686**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.664**	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.638**	สูง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.594**	ปานกลาง
โดยรวม	.861**	สูง

**P < .01

จากตารางที่19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสาร(xy3) เท่ากับ0.861 ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง 4 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(x2y3=0.686) ด้านวิสัยทัศน์(x1y3=0.682) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x3y3=0.664)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(x4y3=0.638)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(x5y3=0.594)

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์(y4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์(y4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์	.636**	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.712**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.738**	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.662**	สูง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.240**	ต่ำ
โดยรวม	.682**	สูง

**P < .01

จากตารางที่20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์(xy4) เท่ากับ0.682 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง 4 ด้านและระดับ ต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล($x3y4=0.738$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา($x2y4=0.712$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ($x4y4=0.662$) ด้านวิสัยทัศน์($x1y4=0.636$)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์($x5y4=0.240$)

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน(y5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน(y5)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิสัยทัศน์	.685**	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.709**	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.710**	สูง
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.379**	ต่ำ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	.323**	ต่ำ
โดยรวม	.740**	สูง

**P < .01

จากตารางที่21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน(xy5) เท่ากับ0.740 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 พิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง 3 ด้านและระดับต่ำ2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (x3y5=0.710)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา(x2y5=0.709) ด้านวิสัยทัศน์(x1y5=0.685)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(x4y5=0.379)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(x5y5=0.323)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,390 คน จากโรงเรียน 158 แห่ง (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage= %) ค่าเฉลี่ย (Mean= $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 302 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า มีความเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

5.1.2 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก ($r = .876^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในแต่ละด้านเป็นรายคู่ พบว่า ส่วนใหญ่ความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความปลอดภัยบุคคลกับด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .738^{**}$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ กับด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = .731^{**}$) และคู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านมีมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำสุด ($r = .240^{**}$)

5.2 อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จาก ผลการวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัย ที่พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับ มากนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจะน่าจะเป็นเพราะว่าครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความสามารถในการบริหารที่ มุ่งตอบสนองเป้าหมายของการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเหมาะสม สามารถเป็นแบบอย่างและสร้างความศรัทธาแก่ครูได้ มีวิสัยใจให้ครูทำงานเพื่อให้เกิดคุณค่าใน ตนเอง และเพื่อศักดิ์ศรีของโรงเรียน อีกทั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามเชิญชวนกระตุ้นให้ครูมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนา โรงเรียนอยู่ตลอดเวลา และครูอาจมองว่าผู้บริหาร สถานศึกษาได้มอบหมายให้ทำงานที่ครูถนัด จึงเกิด ความสุขในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัย ดังกล่าวสอดคล้องกับ สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550) ที่ ศึกษาวิจัยพบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมากทุก ด้าน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ด้าน แล้วพบว่าด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด นั้น เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพ ศรัทธา ไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและชักชวนให้บุคลากรร่วมทำตามเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและชักชวนให้บุคลากรร่วมทำ ตามเป้าหมาย ดังนั้นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับที่ ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566 หน้า28) กล่าวว่า การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่ตั้งใจ และ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะ ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องความเชื่อ และการมี เป้าหมายที่ชัดเจน มีความยุติธรรม และความเสมอภาค มีความสามารถในการจัดการ หรือการ ควบคุมอารมณ์ตนเอง และผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการบริหารงานจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ ตาม โดยมีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม สามารถประพฤติตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงานในองค์กรของตนเองได้

ในส่วนด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองเห็น แนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านการคิดเชิงระบบและ การวางเป้าหมายที่ชัดเจน การอธิบายแนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาการกล้าตัดสินใจในช่วงเวลาที่ท้าทาย และการริเริ่มแนวทางใหม่ที่สร้างความ เปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมภา ศรีล้านมี (2566 หน้า49)กล่าวว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ทุกคนใน องค์กรมีส่วน ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสร้างภาพอนาคต มองเห็นภาพเป้าหมาย เพื่อการขับเคลื่อนของ องค์กรไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้าง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารกับครูเพื่อนำไปสู่การกำหนด

ในส่วนด้านการกระตุ้นปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาวชนนท์ อิมเพ็ง (2566 หน้า40) กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

ในส่วนของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีค่าคะแนนผลการวิจัยน้อยที่สุดกว่าด้านอื่นๆ นั้น อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรในโรงเรียนและเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าข้อที่มีค่าคะแนนผลการวิจัยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคลนั้น ก็อาจเป็นเพราะว่าในมุมมองของครูอาจคิดเพียงมิติผลที่ตนเองควรได้รับ แต่ยังขาดการคิดถึงความสมดุลโดยรวมของครูทุกคนใน โรงเรียนเหมือนอย่างที่ว่าผู้บริหารคิดก็เป็นได้ ผลการวิจัยจึงออกมาต่ำกว่าข้ออื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาวชนนท์ อิมเพ็ง (2566 หน้า40) กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม

ในส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นที่สังเกตได้ว่าข้อที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพ ของตัวเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความมั่นใจและให้กำลังใจในช่วงเวลาที่ท้าทายอยู่ในระดับมาก มาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พิรวัฒน์ สิตติสาร (2565 หน้า 23) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารประพฤติตนในทางที่จงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากรในโรงเรียน มีความสามารถในการสื่อสารถึงประโยชน์หรือด้านดีเกี่ยวกับเป้าหมาย และอธิบายถึงความสำคัญของงานที่ทำ ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน

5.2.2 การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2 จากผลการวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่าครูทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับดีนั้นผู้วิจัยคิดว่า การทำงานในโรงเรียนในปัจจุบันนั้นมีการึกมากกว่าการ จัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังมีความเร่งด่วนเปลี่ยนแปลงของงานต่างๆอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งงาน บางอย่างมีความยากและซับซ้อน จึงมีความจำเป็นต้องมีแบบแผนขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีการ 84 มอบหมายงานให้ครูทำอย่างเป็นระบบ ครูร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาและครูต้องร่วมแรงร่วมใจกันทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย ติดต่อสื่อสารกัน ร่วมลงมือทำงานด้วยกัน ช่วยกันคิดตัดสินใจ ครูรู้สึกว่าคุณค่า ส่งผลดีต่อการพัฒนานุรักษ์สัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ง่ายภายใต้การทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขมีบรรยากาศการทำงานที่ดี และสุดท้ายเมื่อผู้เรียนและ โรงเรียนได้ประโยชน์ ครูก็จะได้รับประโยชน์พร้อมกันไปด้วย สอดคล้องกับ คมชลรัฐ ไพจิตรโรดม(2561 หน้า11) กล่าวว่า การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ซึ่งได้มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน จากการมีปฏิสัมพันธ์หรือสื่อสารกันระหว่างสมาชิกใน กลุ่ม โดยสมาชิกในทีมจะต้องมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจต่าง ๆ ในขั้นตอนกระบวนการทำงาน รวมไปถึงการแสดง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ๆ ได้ รับมอบหมาย ทั้งยังต้องมี ความไว้วางใจต่อสมาชิกในทีม เพื่ให้งานที่ได้รับสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม นั้นอาจเป็นเพราะว่า ครูติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า36)) กล่าวว่า กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

ในส่วนของการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมายเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ครูติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่าง

ต่อเนื่อง ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า36)) กล่าวว่า สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน ในส่วนของด้านการสื่อสารเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน ครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และความรู้สึกระหว่างบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ครูเสนอความคิดเห็นด้วยความสุภาพ การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นัฐธิดา วงษ์รอด (2560หน้า22) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย สื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ในส่วนของด้านมนุษยสัมพันธ์เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล ครูมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกอย่างจริงใจและเหมาะสม ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 33)) กล่าวว่า การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

ในส่วนของด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อมีระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือครูยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถความตั้งใจและความรับผิดชอบของบุคลากร ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับ เปิดใจแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับ อธิกุล กลุณรัตน์(2566, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ความสำเร็จในผลงาน

ขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึก ที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูงบุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

5.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จากผลการวิจัย ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก กับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 นั้น แสดงให้เห็นว่าหากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสูงระดับการทำงานเป็นทีมของครูก็จะพัฒนาสูงขึ้นด้วย หรืออาจกล่าวในทางกลับกันได้ว่า หากครูมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เป็นผลมาจาก การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีนั่นเอง ดังนั้นหากเราต้องการ พัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาก็จำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำให้ภารกิจของโรงเรียนสำเร็จ และมีการพัฒนาขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก เพราะผู้บริหารต้อง เป็นผู้วิสัยทัศน์ สามารถจัดระบบการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจ นำและพัฒนาครูให้ เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ทันท่วงที ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากผู้บริหารขาดทักษะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแล้วย่อมไม่สามารถจะพัฒนาและบริหารทีมงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่งผลให้โรงเรียนไม่มีคุณภาพและไม่มี การพัฒนาที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับ อาวัชนนท์ อิมเพ็ง (2566, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรเพราะเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งจะกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงาน เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจและเต็ม ความสามารถ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยโดยยึดตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว แสดงให้เห็นว่า หากจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ของครูเพิ่มขึ้น

โดยพิจารณาจากผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ผู้บริหาร จำเป็นต้องพัฒนาพฤติกรรมหรือทักษะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมาก่อนเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับที่ อรรถพร ภัทรดำนินสุข (2565, หน้า16) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่มากกว่า การคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนา และใช้ความพยายาม เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น โดยชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา เพื่อไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่ผู้ตามตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้ตามคิดว่ามันจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีความท้าทาย ความคาดหวัง โดยมุ่งไปที่ภารกิจและวิสัยทัศน์ของงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับที่สูง และทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจ ในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยโดยยึดตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมแล้วแสดงให้เห็นว่า หากจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาจากผลการวิจัยระดับการทำงานเป็นทีมของครูครั้งนี้ องค์ประกอบด้านด้านมีมนุษย์สัมพันธ์ ควรพัฒนาก่อนเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ เพราะ การติดต่อสื่อสารและการทำงานเป็นทีมของครูที่ตินั้น เกิดจากการผลของการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับที่สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม(2563 หน้า21) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. 3.ข้อเสนอแนะ

5.3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

5.3.1.1ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีจริยธรรมในการทำงานโดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน

5.3.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม และควรให้กำลังใจยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีการใหม่ๆ ควรใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่ การแสดงความคิดเห็น

5.3.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการและควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

5.3.1.5 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างแรงจูงใจและพัฒนาครูให้เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

5.3.2 การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

5.3.2.1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ครูผู้สอนควรทำงานโดยปราศจากความเบื่อหน่าย และท้อแท้และควรมีการร่วมให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนที่ประสบปัญหาในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

5.3.2.2 ด้านการสื่อสาร เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผยรับข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

5.3.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม ครูผู้สอนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อ มี ปัญหาเกิดขึ้นครูผู้สอนในสถานศึกษามี ส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

5.3.2.4 ด้านการมีเป้าหมายชัดเจน ครูผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและควรให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ ร่วมกันกำหนดขึ้น

5.3.2.5 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูควรมีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน และการทำงานในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

5.3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ด้านเชิงคุณภาพ



บรรณานุกรม

- ชินภัทร เจริญรัตน์ (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร
อุตสาหกรรมค้าปลีกของพนักงานที่มีความสามารถสูงในกลุ่มคนเจนเอเรชั่นซี. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (นวัตกรรมทางธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ฐิติภรณ์ อุทัยย์(2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
เอกชน จังหวัดปทุมธานี.วิทยานิพนธ์,ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา,คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- อดิเทพ เสี่ยงสาย. (2565, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
ภาค,วิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร
- ปิยะ ดาบชัย. (2563,). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2,ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรวัฒน์ ศีตีสาร. (2565,).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2,การบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563,). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561,). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต2. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา,คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2556).การวิเคราะห์และสังเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้
ผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผล
การทดสอบทางการศึกษาในระดับดี.วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 28(1), 27-47.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. เลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข(2564,).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.ปริญญา มหาบัณฑิต,วิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ,ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- อว้ชชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- คมชลัฐ ไพจิตรวโรตม. (2561). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี. ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาและการแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สุทัตตา ภัคดีเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พงศธร รุ่งโรจน์. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยาสังเกต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 32. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- สุวิมล เรืองวิไลกฤตย์. (2565). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีมตามการรับ
รู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550.
กรุงเทพฯ:ผู้แต่ง
- มงคล เกิดลาภ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุเมธ งามกนก. (2550). การสร้างทีมงาน.วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 32.
- Barling, J., Weber, T. and Kelloway, T.K., (1996). Effects of Transformational Leadership:
A FieldExperiment. Journal of Applied Psychology, 14, 21 - 27.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm
transcendorganizational and national boundaries? American Psychologist, 622
- 635
- Bass, B. M. (1999). Transformational leadership: Industrial Military and Educational

Impact. New Jemy: Lawrence Erlbaum associates. Saowanee. DuangjaiBoonla
p 99 - 113.

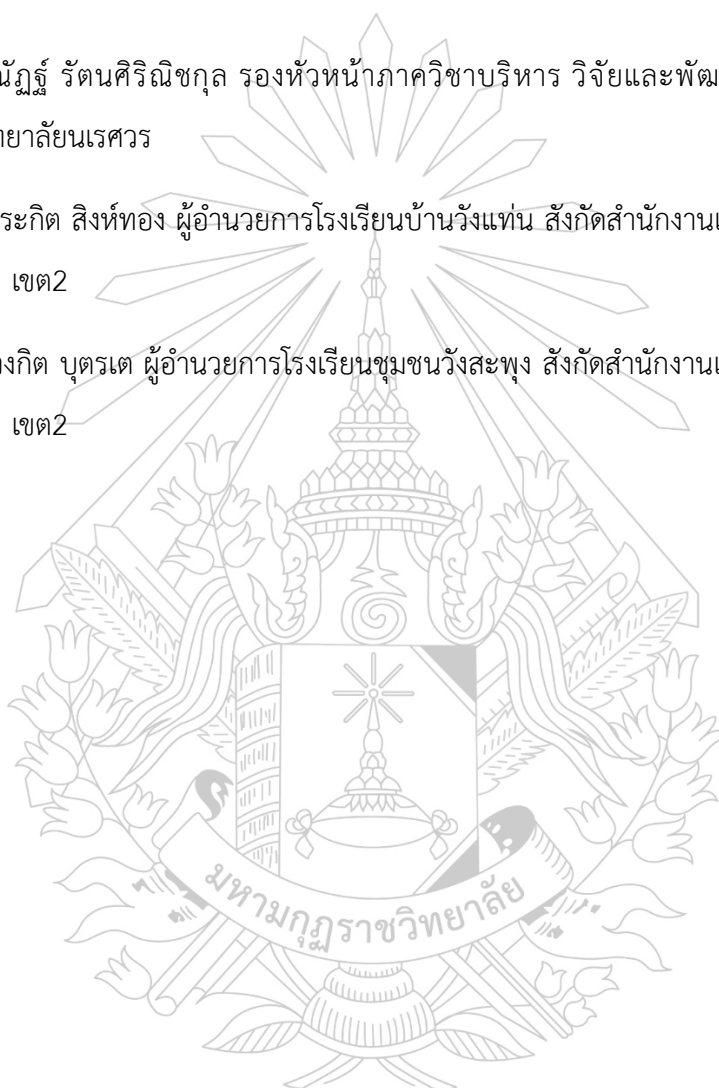
SaowaneeTreputttharat. (2013). The Relationship between theLeadership Style and
School Effectiveness in School under the office of Secondary Education Area
Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organization effectiveness through
transformation leadership. Thousand Oaks: Sage





รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นายจันทร์ลอย สุรภีร์ รอง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต
2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต2
2. ดร.พิทยา แสงสว่าง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
นเรศวร
3. ดร.ณัฐ รัตนศิริณิกุล รองหัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนานวัตกรรมทาง
การศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแพน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต2
5. นางจงกิต บุตรเต ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต2





ภาคผนวก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายจันทร์ลอย สุรภีร์ รองผู้อำนวยการ สพ.เลย เขต ๒

ด้วย นายอภิศัล พิมเขตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิศัล พิมเขตร โทร. ๐๔๒-๙๖๓๔๐๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.พิทยา แสงสว่าง มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นายอภิชาติ พิมเขตต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำ สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตฯของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิชาติ พิมเขตต์ โทร. ๐๔๒-๔๖๓๔๐๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นายอภิศัล พิมเขตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิศัล พิมเขตร โทร. ๐๔๒-๔๖๓๔๐๔๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางจกิต บุตรเต ผู้อำนวยการโรงเรียนขุนนังวังสะพุง

ด้วย นายอภิศัล พิมเขตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิศัล พิมเขตร โทร. ๐๔๖-๔๖๓๔๐๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๕๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ประกิต สิงห์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น

ด้วย นายอภิศาล พิมเขตต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิศาล พิมเขตต์ โทร. ๐๙๖-๙๖๓๔๐๔๕

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีมีความสอดคล้อง (IOC)



ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
1. ด้านวิสัยทัศน์										
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึง ความสามารถในการมองเห็น แนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและ ปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นใน อนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่าน การคิดเชิงระบบและการวาง เป้าหมายที่ชัดเจนการอธิบาย แนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็น รูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าว บุคลากรให้เห็นความเป็นไปได้ การเปิดรับความคิดเห็นและปรับ แนวทางให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสถานศึกษาการกล้า ตัดสินใจในช่วงเวลาที่ท้าทาย และการริเริ่มแนวทางใหม่ที่สร้าง ความเปลี่ยนแปลงในทาง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
2.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา										
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่าง มีเหตุผลและสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสถานศึกษาการชักชวน ครูและบุคลากรให้พิจารณา มุมมองที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริม ให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางใหม่ในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
9	บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดที่ ตกต่างอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
10	บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับการเสนอ แนวทางใหม่ ๆ ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล	
		1	2	3	4	5				
3.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล										
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพในการเลือกปฏิบัติของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยุติธรรมโดยไม่มีการบังคับให้บุคลากรทำในสิ่งที่ไม่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ										
16	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีความหวังและแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ต่อ)									
18	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชื่นชม และการยกย่องในความสำเร็จ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ความมั่นใจและให้กำลังใจใน ช่วงเวลาที่ท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดง ตัวอย่างที่ดีในการทำงานและ การใช้ความสามารถของตน เพื่อให้บุคลากรเห็นความเป็นไป ได้และโอกาสในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพ ของตัวเองและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
22	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น ถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ เคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น ให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการ ปฏิบัติงานและชักชวนให้บุคลากร ร่วมทำตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
24	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ ถูกต้อง การสื่อสารด้วยความ ชัดเจนและมีจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แรงบันดาลใจ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่เป็นประโยชน์								
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง ความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยง และร่วมมือในการทำงานเพื่อ เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่								



ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1 ด้านการมีส่วนร่วม									
1	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ ต้องการบรรลุร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ สามารถวัดผลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้ บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ครูติดตามและประเมินผลการ ทำงานอย่างร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ครูปรับแนวทางการทำงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย									
6	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ สามารถวัดผลได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้ บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ครูติดตามและประเมินผลการ ทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ครูปรับแนวทางการทำงานให้ สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3.ด้านการสื่อสาร									
11	ครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และความรู้สึก ระหว่างบุคลากรอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	ครูแสดงออกผ่านการพูดและฟัง อย่างตั้งใจและเคารพผู้อื่นได้รับ ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และ ทัวถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ครูเสนอความคิดเห็นด้วยความ สุภาพ การใช้ช่องทางการสื่อสารที่ เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ครูมีการตอบสนองต่อการสื่อสาร ของผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบ และสร้างความเข้าใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การ ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4.ด้านมนุษยสัมพันธ์									
16	ครูมีความสามารถในการสร้างและ รักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิก อย่างจริงใจและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ และให้เกียรติ แสดงน้ำใจและ พร้อมช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ครูยอมรับและเคารพความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4.ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)									
19	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจ ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	ครูรักษาบรรยากาศที่เป็นมิตรและ เปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ครูจัดการกับความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน									
21	ครูยอมรับและเชื่อมั่นใน ความสามารถ ความตั้งใจ และ ความรับผิดชอบของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ครูเปิดใจแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ครูสนับสนุนและให้กำลังใจในยาม ที่เพื่อนร่วมงานเผชิญความท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ครูรักษาคำพูดหรือข้อตกลงร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง ของแบบสอบถาม เรื่อง ภาควิชา
สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสอดคล้องทั้ง 53 ข้อ
มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๙๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวังสะพุง

ด้วย นายอภิศัล พิมเขตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายอภิศัล พิมเขตร นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิศัล พิมเขตร โทร. ๐๔๖-๙๖๓๔๐๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยตากดโนนพัฒนา

ด้วย นายอภิศัล พิมเขตร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายอภิศัล พิมเขตร นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิศัล พิมเขตร โทร. ๐๔๖-๔๖๓๔๐๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๔๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเคือกค้อสว่าง

ด้วย นายอภิชาติ พิมเขตต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี ดร.กรรณิกา ไวโสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำสารนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายอภิชาติ พิมเขตต์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายอภิชาติ พิมเขตต์ โทร. ๐๙๖-๙๖๓๔๐๔๕



ที่ สดก 001/161



วารสารสันตยาภิวัฒน์ วิทยาลัยราชภัฏ
56 หมู่ที่ 10 บ้านหนองนกต
ตำบลไฮหย่อง อำเภอฟังโคน
จังหวัดสกลนคร 47160

2 กรกฎาคม 2568

เรื่อง ตอบรับบทความลงตีพิมพ์วารสารสันตยาภิวัฒน์ วิทยาลัยราชภัฏ
เรียน/เจริญพร คุณอภิบาล พิมเชตร และคุณกรรณิกา ไวลูกา

ตามที่ท่านได้ส่งบทความเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 2” เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารสันตยาภิวัฒน์ วิทยาลัยราชภัฏ ประเภท (Online) ซึ่งเป็น
วารสารที่ได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-
TCI) โดยได้รับการจัดการจัดอันดับให้อยู่ใน วารสารกลุ่มที่ 2 (Tier 2) ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสาร
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2572

บรรณาธิการวารสารสันตยาภิวัฒน์ วิทยาลัยราชภัฏ ขอแจ้งให้ทราบว่าบทความของท่านได้
ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบรูปแบบระดับเบื้องต้นของวารสาร และได้รับการประเมินพิจารณาจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน จากหลากหลายสถาบันแตกต่างกัน และได้ดำเนินการแก้ไข
บทความเรียบร้อยแล้ว (Revised) บทความดังกล่าวจึงได้รับการพิจารณาให้ลงตีพิมพ์ในวารสารสันตยาภิวัฒน์
วิทยาลัยราชภัฏ (E-ISSN : 2985-0436 Online) ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2569), Vol.4 No.1
(January-February 2026)

ทั้งนี้ บทความของท่านปรากฏสถานะออนไลน์เป็น “Published” ในระบบ Thai Journals
Online (ThaiJO) แล้วท่านจึงสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้จาก <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/jswn/index> ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียน/เจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ

พระครูใบฎีกาพญาคิล/ ปริพัตรโกศล
(พระครูใบฎีกา บุญเลิศ ปริพัตรโกศล)

บรรณาธิการ

วารสารสันตยาภิวัฒน์ วิทยาลัยราชภัฏ

กองบรรณาธิการวารสารสันตยาภิวัฒน์ วิทยาลัยราชภัฏ

ผู้ประสานงาน ดร.ปัทมา ธรรมบุตร

โทรศัพท์. 09-8958-5559





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การทำงานเป็นทีมของครู โดยแบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตราวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม มาตราวัดของ Likertโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจำนวน 27ข้อ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายอภิศาล พิมเขต

นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 10 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมีจำนวน 26 ข้อ ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมอง ของปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์						
1.1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการมองเห็นแนวทางหรือโอกาสใหม่ ๆ					
1.2	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและปรับปรุงสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นในอนาคต					
1.3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกผ่านการคิดเชิงระบบและการวางเป้าหมายที่ชัดเจน การอธิบายแนวคิดหรือแผนงานอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์(ต่อ)						
1.4	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าวบุคลากรให้เห็นความเป็นไปได้ การเปิดรับความคิดเห็นและปรับแนวทางให้เหมาะสมกับ สถานการณ์					
1.5	ผู้บริหารสถานศึกษาการกล้าตัดสินใจในช่วงเวลาที่ท้าทาย และ การริเริ่มแนวทางใหม่ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์					
2.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
2.1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดอย่างมี เหตุผลและสร้างสรรค์					
2.2	ผู้บริหารสถานศึกษาการชักชวนครูและบุคลากรให้พิจารณา มุมมองที่หลากหลาย					
2.3	ผู้บริหารสถานศึกษาการส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน					
2.4	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับแนวคิดที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์					
2.5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เกิด จากการคิดวิเคราะห์ของบุคลากร					
3.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเคารพในความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล					
3.2	ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างตั้งใจและ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆ					
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพในการเลือก ปฏิบัติของตนเอง					
3.4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ ยุติธรรมโดยไม่มีการบังคับให้บุคลากรทำในสิ่งที่ไม่ต้องการ					
3.5	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง ของบุคลากรในโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
4.1	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีความหวังและแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
4.2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการทำงาน					
4.3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชื่นชมและการยกย่องในความสำเร็จของบุคลากร					
4.4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นความมั่นใจและให้กำลังใจในช่วงเวลาที่ท้าทาย					
4.5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการใช้ความสามารถของตนเพื่อให้บุคลากรเห็นความเป็นไปได้และโอกาสในอนาคต					
4.6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
5.1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ					
5.2	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานและชักชวนให้บุคลากรร่วมทำตามเป้าหมาย					
5.3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำสิ่งที่ถูกต้อง การสื่อสารด้วยความชัดเจนและมีจริยธรรม					
5.4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้แรงบันดาลใจและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เป็นประโยชน์					
5.5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงและร่วมมือในการทำงานเพื่อเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เลย เขต 2 จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม มาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนมีจำนวน 27 ข้อให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
ด้านการมีส่วนร่วม		5	4	3	2	1
0	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงาน ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1 ด้านการมีส่วนร่วม						
1.1	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน					
1.2	ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้					
1.3	ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน					
1.4	ครูติดตามและประเมินผลการทำงานอย่างร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
1.5	ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน/เป้าหมาย						
2.1	ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายตรงกันและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุร่วมกัน					
2.2	ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้					
2.3	ครูสื่อสารวางแผนเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน					
2.4	ครูติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
2.5	ครูปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
3.ด้านการสื่อสาร						
3.1	ครูมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และความรู้สึกระหว่างบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.2	ครูแสดงออกผ่านการพูดและฟังอย่างตั้งใจและเคารพผู้อื่นได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและ ทั่วถึง					
3.3	ครูเสนอความคิดเห็นด้วยความสุภาพ การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					
3.4	ครูมีการตอบสนองต่อการสื่อสารของผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างความเข้าใจร่วมกัน					
3.5	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
4.ด้านมีมนุษยสัมพันธ์						
4.1	ครูมีความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกอย่างจริงใจและเหมาะสม					
4.2	ครูปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพและให้เกียรติ แสดงน้ำใจและพร้อมช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น					
4.3	ครูยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
4.4	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน					
4.5	ครูรักษาสบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน					

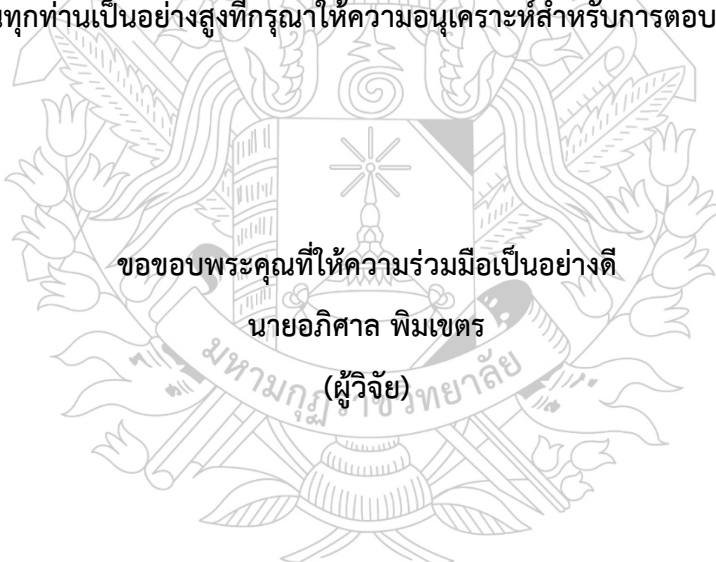
ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.ด้านมีมนุษยสัมพันธ์(ต่อ)						
4.6	ครูจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในทีม					
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
5.1	ครูยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถ ความตั้งใจ และความรับผิดชอบของบุคลากร					
5.2	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
5.3	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
5.4	ครูเปิดใจแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา					
5.5	ครูสนับสนุนและให้กำลังใจในยามที่เพื่อนร่วมงานเผชิญความท้าทาย					
5.6	ครูรักษาคำพูดหรือข้อตกลงร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					

****ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม****

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นายอภิศาล พิมเขต

(ผู้วิจัย)





ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ นายอภิศาล พิมเขต

วัน เดือน ปี เกิด 28 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2534

สถานที่เกิด เลย

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ที่อยู่ปัจจุบัน 209 หมู่ 7 ตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย
42190

ผลงานตีพิมพ์ Click or tap here to enter text.

รางวัลที่ได้รับ Click or tap here to enter text.

