



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEAMWORK
OF TEACHERS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ธีรสรณ์ สารคำ (Teerason Saracome) ^{1*}

หทัย น้อยสมบัติ (Hatai Noisombut) ²

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Student of Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

² อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

² Lecturer, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

* Corresponding Author E-mail: thirasan1@gmail.com

รับต้นฉบับ 16 กรกฎาคม 2563 ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 25 สิงหาคม 2563 ลงตีพิมพ์ 30 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 และ 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำนวน 337 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ .928 และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ .912 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู



สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.285 + 0.312X_1 + 0.209X_5 + 0.184X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z'_y = 0.299Z_{x_1} + 0.230Z_{x_5} + 0.198Z_{x_3}$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study transformational leadership of school's administrators; 2) To study teamwork of teachers, 3) study the relationship between the transformational leadership of school administrators with teamwork of teacher under Roi Et primary educational service area office 3. and 4) study factors affecting of teamwork of teacher under Roi Et primary educational service area office 3. The samples were 337 people divided into 28 administrators and 309 teachers in schools under Roi Et primary educational service area office 3. The research instrument used for data collection was a five rating scales questionnaire with reliabilities of Cronbach's alpha coefficient were 0.928 and 0.912. The statistical techniques employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Regression equations were created for predicting dependent variables through stepwise Multiple Regression analysis. The research findings were as follows: 1. The level of transformational leadership of school's administrators under Roi Et primary educational service area office 3 in overall were at the most level. 2. Teamwork of teachers under Roi Et primary educational service area office 3 in overall were at the most level. 3. The relationship between the transformational leadership of school administrators with teamwork of teacher was statistically significantly correlated at .01 level. And 4. Transformational leadership of school's administrators, being a proper role model (X_1), building inspiration (X_5), influential ideology (X_3) affecting teamwork of teachers under Roi Et primary educational service area office 3 with significantly different at the statistical level of .01. The prediction equations could be written as follow:

The regressive equation in the form of raw score (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.285 + 0.312X_1 + 0.209X_5 + 0.184X_3$$

The regressive equation in the form of standard score (Standardized Score)

$$Z'_y = 0.299Z_{x_1} + 0.230Z_{x_5} + 0.198Z_{x_3}$$

Keywords: Transformational Leadership, Teamwork

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทั้งในองค์กรรัฐและเอกชน เน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างทีมให้แข็งแกร่ง โดยมุ่งให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงาน ขององค์กรด้วยการทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคน จะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล การแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดหมาย และก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็แนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุดภายในสถานศึกษา และพร้อมที่จะก้าวไปสู่โลกของการเปลี่ยนแปลง (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สังคมไทยจึงต้องเปลี่ยนแปลงและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติให้มีศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทัดเทียมนานาชาติประเทศได้นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของประเทศโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมงานนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กรหรือพยายามปรับปรุงองค์กรให้มีความก้าวหน้าโดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และดำเนินการจัดสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะใช้เทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยาและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องเฉพาะขององค์กรขนาดใหญ่ที่มีอายุยาวนาน แต่องค์กรที่เกิดขึ้นใหม่ก็ต้องการการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกันต้องมีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง

กระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยี หรือบุคลากร เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตและพบกับสิ่งที่ท้าทายใหม่ ๆ โดยแสวงหาโอกาสในการอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง (เจलय ภูมิพันธุ์, 2549)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สำหรับการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน เพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ดังที่เบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำต้องพยายามกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2548) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามการทำงานตามกระบวนการบริหารไม่สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จได้หากไม่มีความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การบริหารจัดการและการมีทีมงานที่ดี จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งการทำงานเป็นทีมได้ดีจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรรณเศียร, 2546)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีลักษณะของผู้นำที่ใช้การสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน นำทีมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ผู้นำเหล่านี้จะมีการสร้างความสัมพันธ์ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมงาน ส่วนด้านการจูงใจก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน การเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการและการทำงานแบบเน้นการทำงานเป็นทีม การเอาใจใส่ดูแลทุก ๆ ด้าน การบริหารจัดการแบบนี้จึงเป็นการจัดการที่ดีที่สุด (สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2561) กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมของสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กร ภายในสถานศึกษาที่เน้นให้การทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษาและมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมแต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาท หรือไม่ได้ทำงานจึงทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ว่ามีระดับการปฏิบัติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอย่างไร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในลักษณะใด ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นสารสนเทศในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

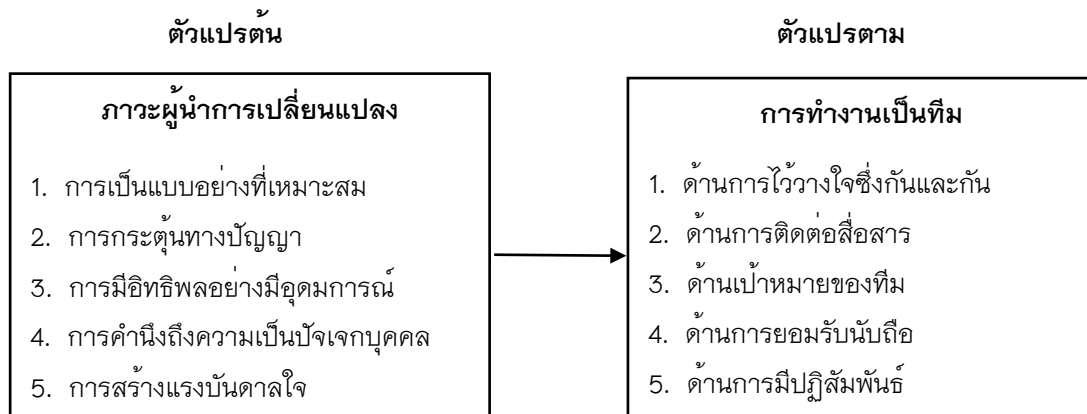
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากนักการศึกษา นักวิชาการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของ House (1977), Leithwood and Jantzi (1996), Burns (1978), Bass and Avolio (1994), Schermerhorn and others (2003), Daft (2003), สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545), วิโรจน์ สารรัตน์ (2546), และ ชีระ รุญเจริญ (2550)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เป้าหมายของทีม 4) การยอมรับนับถือ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของ Parker (1990), Woodcock (1994), เรณู เชื้อสะอาด (2552), พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553), ลัดพงษ์ โภชาแสง (2553), อรุณวิดี รื่นรมย์ (2553), อำนวย มีสมทรัพย์ (2553), ชยพล บุตรศาสตร์ (2554) และ พจนารถ เจริญจิต (2554) ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในปีการศึกษา 2561 โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 185 คน และครู จำนวน 2,254 คน รวมจำนวนประชากร 2,439 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในปีการศึกษา 2561 โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 28 คน และครู จำนวน 309 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 337 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง (Krejcie and Morgan, 1970; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาดและคณะ, 2556) โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนเป็นฐานเทียบสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างและสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1976) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert, 1976) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

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

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียน และนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างแบบสอบถามตามข้อบ่งชี้และเนื้อหาที่กำหนด โดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามมาปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีเกณฑ์คุณภาพ ค่า IOC ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00
7. นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีคุณภาพ

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2561 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

9. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.928 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู เท่ากับ 0.912

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทำวิจัยส่งสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยฝากส่งทางไปรษณีย์ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบกลับภายใน 15 วัน

4. กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ส่งแบบสอบถามคืน เมื่อครบ 15 วัน ผู้วิจัยจะเดินทางไปส่งและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยโทรนัดหมายไว้ล่วงหน้าก่อนเดินทางไปรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ มาตรวจสอบหาความถูกต้องตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อประมวลค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การแจกแจงความถี่ และหาถ้อยคำ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทำงานเป็นทีมของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ โดย วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยรวม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.65	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.62	0.24	มากที่สุด
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.25	มากที่สุด
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.59	0.26	มากที่สุด
5. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.65	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.62	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.65$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.62$) และ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.59$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม แสดงดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.57	0.25	มากที่สุด
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.47	0.39	มาก
3. ด้านเป้าหมายของทีม	4.57	0.26	มากที่สุด
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.58	0.26	มากที่สุด
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.58	0.29	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.55	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.58$) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.57$) และด้านเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.47$)

3. ผลวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y	ระดับความสัมพันธ์
X_1	1.00	-	-	-	-	0.560**	ปานกลาง
X_2	0.574**	1.00	-	-	-	0.492**	ปานกลาง
X_3	0.619**	0.618**	1.00	-	-	0.524**	ปานกลาง
X_4	0.584**	0.562**	0.585**	1.00	-	0.456**	ปานกลาง
X_5	0.605**	0.618**	0.614**	0.601**	1.00	0.532**	ปานกลาง
X	-	-	-	-	-	0.622**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.622$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.560 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.532 และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.456

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนายการทำงานเป็นทีมของครู พิจารณาจากตัวแปรตามหรือการทำงานเป็นทีมของครู โดยนำตัวแปรต้นมาทดสอบ

พยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	F	P
1	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	0.560	0.314	153.295	0.000**
2	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1), ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	0.611	0.373	99.306	0.000**
3	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1), ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_5), ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	0.627	0.393	72.000	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยการคัดเลือกตัวแปรเพื่อพยากรณ์ ใช้วิธีแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1) เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 31.40 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_5) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 37.30 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3) เข้าไปมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 39.30

ตารางที่ 5 สมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE _b	β	t	p-value
1. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1)	0.312	0.061	0.299	5.128	.000**
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_5)	0.209	0.053	0.230	3.969	.000**
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3)	0.184	0.055	0.198	3.358	.001**
R = 0.627, R ² = 0.393, a = 1.285					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_5) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_3) สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.312, 0.209 และ 0.184 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.299, 0.230 และ 0.198 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดนี้ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 39.30 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนดิบ $Y' = 1.285 + 0.312X_1 + 0.209X_5 + 0.184X_3$

สมการพยากรณ์ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน $Z'_y = 0.299Z_{x_1} + 0.230Z_{x_5} + 0.198Z_{x_3}$

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา คุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้คณะครูเลื่อมใสและถือเป็นแบบอย่าง สร้างตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้กระทำตามในเรื่องของค่านิยมและคุณธรรม คอยแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เป็นผู้ที่มีความบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดีสูงในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดภาวะวิกฤติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood and Jantzi (1996) ในส่วนของการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มหาความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้าม

ผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moghaddam and Kambiz (2006) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์การขนาดใหญ่ที่มีการจัดการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมส่งผลกระทบ ด้านพฤติกรรมและอำนาจบนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

2. จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านเป้าหมายของทีม และด้านการติดต่อสื่อสาร

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษานั้น รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ให้ความเคารพกันในการทำงาน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในเรื่องความแตกต่าง และความสามารถของเพื่อนร่วมทีม พร้อมทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวน มีสมทรัพย์ (2553) กล่าวว่า การให้เกียรติและยอมรับฟังกันเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและมีความสำคัญ กล่าวคือ คนทุกคนยอมรับฟังกันใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ในส่วนของการมีปฏิสัมพันธ์ ครูในสถานศึกษาทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน แสดงความรู้สึกระหว่างสมาชิกในทางที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยกันทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์เป็นการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกัน มีน้ำใจต่อกันให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา มังคละศิริ (2552) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชุกรอิงครัต (2553) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านมีมากโดยการมีเป้าหมายเดียวกันมากที่สุด รองมาคือ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือการมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนารถ เจียมจิตร (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเห็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้านความเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกันของเป้าหมาย ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารแบบเปิด และด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ อยู่ในอันดับสุดท้าย

3. จากการวิจัยพบว่า พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r_{xy} = 0.622$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างบุคลิกภาพการเป็นแบบอย่าง การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึง และการสร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรเกิดการยอมรับนับถือ และมีความสัมพันธ์กันกับการทำงานเป็นทีมของครู ที่สร้างให้สมาชิกในองค์การมีการเพิ่มขีดความสามารถ มีการยอมรับนับถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารกัน และมีเป้าหมายของทีมที่แน่นอน เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ มีสมทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤดี กับมาตย์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมีบางส่วน เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

4. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 สามารถนำมาอภิปรายได้ผลดังนี้

4.1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อาจเป็นเพราะว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ทำให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ โดยแสดงตัวอย่างของพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นในการปฏิบัติงานประจำวัน หากผู้บริหารต้องการให้ผู้ตามปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ผู้ตามก็ต้องปฏิบัติตามนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมแบบอย่างของผู้บริหารนั้น มีความสม่ำเสมอและเป็นไปตามธรรมชาติ เพราะผู้ตามจะพยายามแสวงหาความหมายที่ซ่อนอยู่ในการกระทำของผู้นำว่าแท้จริงเป็นอย่างไร หากค้นพบว่ามาจากความจริงใจแล้ว ผู้ตามจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและไว้วางใจต่อผู้นำทำให้เชื่อฟัง อยากปฏิบัติตามและเลียนแบบอย่างผู้บริหาร การผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารต้องการก็จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood and Jantzi (1996) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำตามในเรื่องของค่านิยมและคุณธรรม คอยแนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในโรงเรียน การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพอใจ

4.2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบย่อย ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งนี้เพราะการแสดงออก การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทুমเหตุความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพคอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นและการที่ผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม

4.3 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบย่อย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูอาจเป็นเพราะว่า การแสดงออก การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้น่าเคารพ น่ายกย่อง น่าเลื่อมใส น่าศรัทธา สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิดา บัวสาย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 และ จันทิดา ผ่านม่วง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

โดยสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีอำนาจทำนุบำรุงการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด โดยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ทำให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตามในการผูกพันต่อวิสัยทัศน์ โดยแสดงตัวอย่างของพฤติกรรมให้ผู้ตามเห็นในการปฏิบัติงานประจำวัน หากผู้บริหารต้องการให้ผู้ตามปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ผู้ตามก็ต้องปฏิบัติเช่นนั้นด้วย การแสดงพฤติกรรมแบบอย่างของผู้บริหารนั้น มีความสม่ำเสมอและเป็นไปตามธรรมชาติ จึงส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทুমเหตุความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค ทำให้ครูมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มีความเป็นผู้นำในการบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้น่าเคารพ น่ายกย่อง น่าเลื่อมใส น่าศรัทธา สร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ดังนั้น จึงควรที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อไป เพื่อที่จะ

ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมของครูที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจะต้องเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปใช้ภาวะผู้นำ ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในทางที่ดี ทำให้ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารกัน มีการยอมรับนับถือและมีเป้าหมายของทีมที่แน่วแน่ร่วมกัน และสามารถที่จะทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ควรจะมีการส่งเสริมสนับสนุน และเห็นความสำคัญของการใช้ หลักการ และเหตุผล โดยใช้ข้อมูลหลักฐานเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จึงจะเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องให้โอกาสครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็น มุมมองในด้านต่าง ๆ ซึ่งย่อมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
2. การทำงานเป็นทีมของครู ควรที่จะมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแก้ปัญหา โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าวจิตใจให้เกิดผลในการให้เกิดการรับรู้ หรือเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อที่จะแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีอำนาจทำนายการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ควรเป็นบุคคลที่น่ายกย่องนับถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาในทางที่ดีและสามารถที่จะทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. รายงานการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันธิดา ผ่านพ่อง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2549). การจูงใจในการทำงาน. วิชาการ, 1(1), 1-12.



- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิเรก วรรณเคียร. (22 -23 สิงหาคม 2546). “การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” ใน **การประชุมทางวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและ สภาบริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.** นนทบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- _____. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ชั่วฟ้า.
- นันธิดา บัวสาย. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2546). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). **พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม. (2553). **การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม.** กรุงเทพฯ: แอดทีฟพริ้นท์จำกัด.
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัด. (2553). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- รุ่งฤดี อัปมาตย์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างทีมงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี** หนองคายและหนองบัวลำภูตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา: หลักการทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **ทิศทางของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).** ค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/71.pdf>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศ.** ค้นเมื่อ 17 กันยายน 2561, จาก <http://www.roiet3.go.th/index.php/2016-02-19-08-31-40>.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Bass, B.M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** Newbury Park, CA: Sage.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Daft, R.L. (2003). **Management.** 6 th ed. New York: Thomson.
- House, R. J. (1977). **A 1976 Theory of Charismatic Leadership.** In J.G. Hunt and L.L Larson (eds.) **Leadership: The Cutting Edge.** Carbondale: Southern Illinois University Press.



- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior (9th ed.)**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). "Toward an Explanation of Variation in Teacher's Perceptions of Transformational School Leadership," **Educational Administration Quarterly**, 32(4), 512 – 538.
- Moghaddam, Z. N. & Kambiz, A. (2006). **Leadership Transformation in a Large scale Engineering Organization**. United States: Pepperdine University.
- Parker, G. M. (1990). **Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Woodcock, M. (1994). **Team Development Manual (2nd ed.)**. Worcester, Great Britain: Billing & Son.