

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การหรือพยายามปรับองค์การให้มีความก้าวหน้าโดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และดำเนินการจัดสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การจะใช้เทคนิค ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ไปสู่ทิศทางที่ต้องการ การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องเฉพาะขององค์การขนาดใหญ่ที่มีอายุยาวนาน แต่องค์การที่เกิดขึ้นใหม่ก็ต้องการ การเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกัน ต้องมีการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยี หรือบุคลากร เพื่อให้้องค์การเจริญเติบโตและพบกับสิ่งที่ท้าทายใหม่ ๆ โดยแสวงหาโอกาสในการอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง (เจลลย ภูมิพันธุ์. 2549 : 1)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สำหรับการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ดังที่เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 14 - 15) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำต้องพยายามกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548 : 2) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารงาน การทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การบริหารจัดการและทีมงานที่ดี จะทำให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก จึงจะทำให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรรณเสียร. 2546 : 3) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสวัธน์

อินทวงศ์ (2550 : 46) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีลักษณะของผู้นำที่ใช้การสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนนำทีมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร มีการสร้างความสัมพันธ์ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความสำเร็จในการดำเนินงานของทีมงาน ส่วนด้านการจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุด การที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม เอาใจใส่ดูแลทุก ๆ ด้าน การบริหารจัดการแบบนี้ จึงเป็นการจัดการที่ดีที่สุด

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งหมด จำนวน 1,027 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ออนไลน์. 2556)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2556 จำนวน 280 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 280 คน

2.2 สุ่มอย่างง่ายตามขนาดของสถานศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 20 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 88 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 172 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสิทธิภาพน้อย

1.1.2 ประสิทธิภาพมาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

2.1.1 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

2.1.2 การกระตุ้นทางปัญญา

2.1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.1.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.5 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.2 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

2.2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2.2 การร่วมมือ

2.2.3 การประสานงาน

2.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

2.2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

1.2 การกระตุ้นทางปัญญา

1.3 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.4 การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล

1.5 การสร้างแรงบันดาลใจ

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

2.1 การติดต่อสื่อสาร

2.2 การร่วมมือ

2.3 การประสานงาน

2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึง

การบริหารจัดการสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานและสามารถเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม (Providing an Appropriate Model) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานยอมรับเชื่อถือศรัทธาและปฏิบัติตาม

อย่างถูกต้อง ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม มีบุคลิกภาพดี สง่างาม เป็นบุคคลที่น่านับถือ น่ายกย่อง ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ใช้คำพูดกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ / สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงาน คิดวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองของปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้หลักการ เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง ใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่ การแสดงความคิดเห็น

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกว่ามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ ในการทำงานมีจริยธรรมในการทำงาน โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน กระทำตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม เป็นแบบอย่างที่ดีของครูผู้สอนในเรื่องค่านิยม สร้างความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานมากกว่า ยึดกฎระเบียบ

4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษาเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ ตอบสนอง ความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มุ่งสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลบนพื้นฐานของความไว้วางใจและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

5. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงานโดยยึดประโยชน์ ส่วนรวม จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง เพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้นสำหรับผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงาน มีความตั้งใจแน่วแน่ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิด ผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

2. การร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ดำเนินการภายใต้ความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ลดความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยไม่มีอคติหรือ แบ่งพรรคแบ่งพวก

3. การประสานงาน (Coordination) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Break Through) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยนับแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพน้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสิทธิภาพมาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

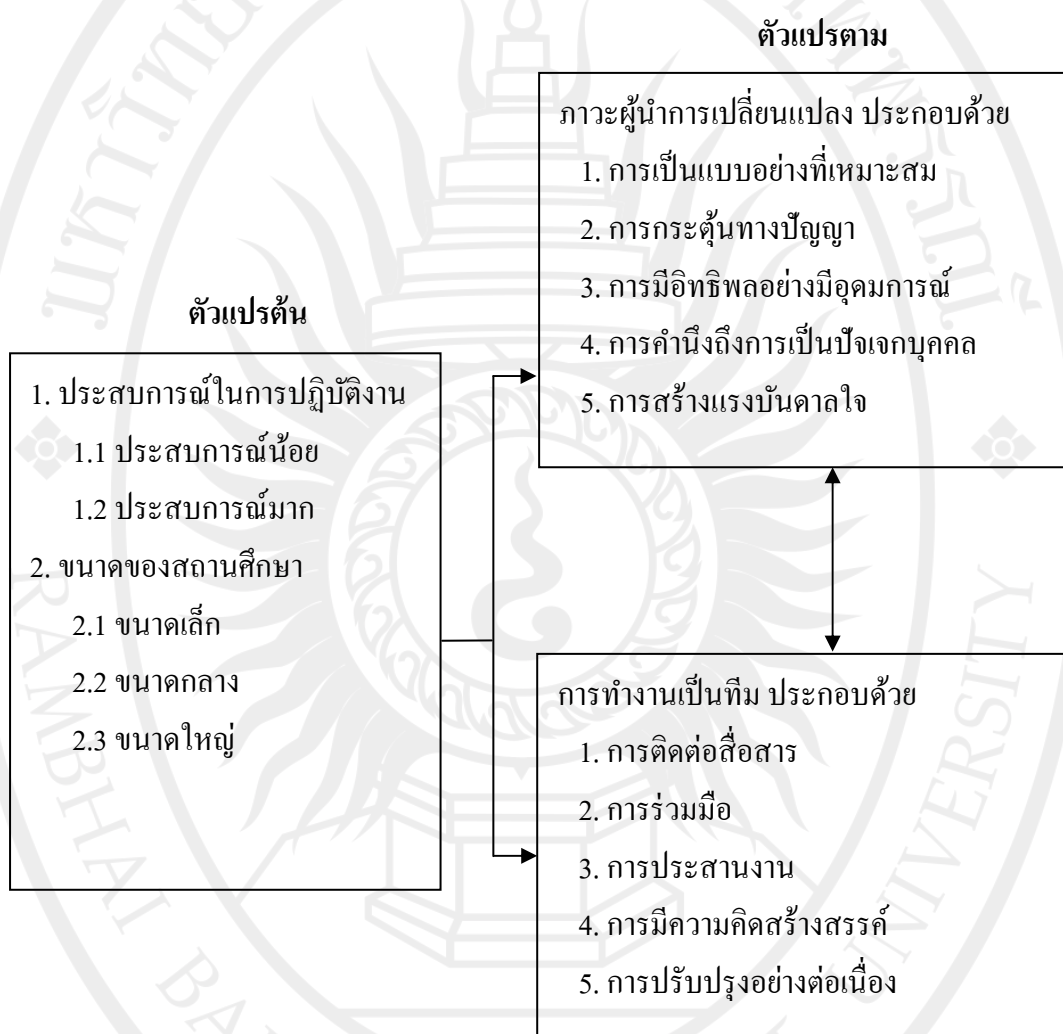
ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมและบุคลากรในหน่วยงาน การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจทั้งผู้บริหารและผู้ที่บังคับบัญชา โดยมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมจำแนกตามประสิทธิภาพและขนาดของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเฮาส์ (House, 1977 : 2), เบิร์น (Burns, 1978 : 2 - 6), แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 : unpagged), เลทวูดและแจนซี (Leithwood and Jantzi, 1996 : 510), จอร์น อาร์ เชอร์เมอร์ฮอร์น (John R. Schermerhorn, Jr. 2000 : 457 - 470), ดาฟท์ (Daft, 2003 : 5), ชีระ รุญเจริญ (2550 : 143 - 147), สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545 : 333) และวิโรจน์ สารรัตน์ (2546 : 76 - 77) องค์ประกอบมีดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของรอมิก (Romig, 1996 : 124 - 132) ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

การศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
4. ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ