



คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วชิรวิทย์ หล่งเป้า

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วชิรวิทย์ หล่งเป้า

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ADMINISTRATORS' CHARACTERISTICS IN THE 21ST CENTURY AFFECTING
TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOL UNDER SECONDARY SCHOOL
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI-NONG BUA LAMPHU

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a banner at the bottom with Thai script. The shield is flanked by two figures holding a sword and a mace. The entire emblem is set against a background of radiating lines.

WACHIRAWIT LUNGPAO

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	วชิรวิทย์ หล่งเป้า
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรคณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(พระครูปลัดจกักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิมพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	วชิรวิทย์ หล่งเป้า
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 4) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 5) สร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x4) การสร้างพลังเชิงบวก (x5) และการมีวิสัย (x1) ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 44.50 และ 5) สร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.390(x4) + 0.265(x5) + 0.142(x1)$

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21, การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ABSTRACT

Thesis Topic	ADMINISTRATORS' CHARACTERISTICS IN THE 21 ST CENTURY AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOL UNDER SECONDARY SCHOOL EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI-NONG BUA LAMPHU
Student's Name	WACHIRAWIT LUNGPAO
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2024
Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

The objectives of this research were to examine 1) the level of administrators' characteristics in the 21st century 2) the level of teachers' teamwork in school 3) the relationship between administrators' characteristics in the 21st century and teachers' teamwork in school 4) administrators' characteristics in the 21st century affecting teachers' teamwork in school 5) create a predicative equation of the administrators' characteristics in the 21st century affecting teachers' teamwork in school under secondary educational service area Loei - Nong Bua Lampha. The samples used in this research were 324 administrators and teachers in school under secondary educational service area Loei - Nong Bua Lampha. The research instrument used for collecting data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) the level of administrators' characteristics in the 21st century in overall was at a high level. 2) the level of teachers' teamwork in school in overall was at a high level. 3) the relationship between administrators' characteristics in the 21st century and teachers' teamwork in school had a positive relationship at a high level with the statistical significance of .01. 4) administrators' characteristics in the 21st century affecting teachers' teamwork in school especially in the aspects of Communication Technology, Positive Energy and Vision creation. and could predict the teachers' teamwork at 45.50 percent. and 5) create a predicative equation of the administrators' characteristics in the 21st century affecting teachers' teamwork in school under secondary educational service area Loei - Nong Bua Lampha the predictive equation could be written in the form of standardized scores as $\hat{Z} = 0.390(x_4) + 0.265(x_5) + 0.142(x_1)$

Keywords: Administrators' characteristics in the 21st century, teachers' teamwork in school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอย กระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็น พระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และ ให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ ดร.กรรณิกา ไว โสภา นางบุลยาวี ธิรคุณชนเศรษฐ์ นายประทัต ผาลี และนายพยุง โปทธิชัย ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และ ให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการ บริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และ ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แต่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่านซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี

วชิรวิทย์ หล่งเป้า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3. คำถามการวิจัย.....	4
1.4. สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.8. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	12
2.2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู	52
2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	74
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	88
3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	89
3.3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	90
3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
3.6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	96
4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	98
4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	104
4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	110
4.6. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	118
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
5.1. สรุปผลการวิจัย	126
5.2. อภิปรายผลการวิจัย	130
5.3. ข้อเสนอแนะ	135
รายการอ้างอิง	138
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	148
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	149
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	154
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis).....	161
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อวิจัย.....	164
ภาคผนวก ฉ ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis).....	172
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	175

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2. 1 ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	30
ตารางที่ 2. 2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	48
ตารางที่ 2. 3 ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู.....	61
ตารางที่ 2. 4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครู	72
ตารางที่ 3. 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาด โรงเรียนและตำแหน่ง	89
ตารางที่ 3. 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	91
ตารางที่ 3. 3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม.....	92
ตารางที่ 4. 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	97
ตารางที่ 4. 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน	98
ตารางที่ 4. 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีวิสัยทัศน์ (x_1) โดยภาพรวม และรายข้อ	99
ตารางที่ 4. 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2) โดยภาพรวมและรายข้อ.....	100
ตารางที่ 4. 5 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3) โดย ภาพรวมและรายข้อ.....	101

ตารางที่ 4. 6 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x ₄) โดยภาพรวม และรายชื่อ	102
ตารางที่ 4. 7 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การสร้างพลังเชิงบวก (x ₅) โดยภาพรวม และรายชื่อ	103
ตารางที่ 4. 8 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน	104
ตารางที่ 4. 9 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y ₁) โดยภาพรวม และรายชื่อ	105
ตารางที่ 4. 10 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน (y ₂) โดยภาพรวม และรายชื่อ	106
ตารางที่ 4. 11 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การติดต่อสื่อสาร (y ₃) โดยภาพรวม และรายชื่อ ..	107
ตารางที่ 4. 12 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ (y ₄) โดยภาพรวม และรายชื่อ	108
ตารางที่ 4. 13 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y ₅) โดยภาพรวม และรายชื่อ	109
ตารางที่ 4. 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน..... สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	111
ตารางที่ 4. 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y ₁).....	113
ตารางที่ 4. 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน (y ₂).....	114

ตารางที่ 4. 17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การติดต่อสื่อสาร (y_3).....	115
ตารางที่ 4. 18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ (y_4).....	116
ตารางที่ 4. 19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5).....	117
ตารางที่ 4. 20	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม	118
ตารางที่ 4. 21	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1).....	119
ตารางที่ 4. 22	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2).....	120
ตารางที่ 4. 23	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_3).....	121
ตารางที่ 4. 24	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจ (y_4).....	122
ตารางที่ 4. 25	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5).....	123

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....	7
ภาพที่ 2. 1 กรอบแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	32
ภาพที่ 2. 2 กรอบแนวคิดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู.....	63
ภาพที่ 4. 1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	124



บทที่ 1

บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันกลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลาย ๆ เรื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีตและความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี เพราะการก้าวหน้าที่ช้าจะทำให้เราเสียโอกาสอีกมากมาย การบริหารศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญซึ่งนอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561, หน้า 11) จาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าว ส่งผลให้การศึกษาก็เป็นหนึ่งในภาคส่วนที่ได้รับปัญหาและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นที่ปรึกษาให้กับคณะครู ในสถานศึกษาได้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณัฐพล ทีปสุวรรณ, 2562, หน้า 5)

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทางของการศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาท หรือการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุนันธิณี ม่วงเนียม, 2560, หน้า 12) ด้วยเหตุนี้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำแนวทางการบริหารของรัฐบาล มาต่อยอดเป็นแนวทางและจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องการแผนยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้ง นโยบายของรัฐบาล โดยได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอน หนึ่งว่าคุณภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพจะสะท้อนให้เห็นในทุกภาคส่วนของโรงเรียน (ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี, พ.ศ.2560-2579) ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความ เป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม ในการครองตน

ครองงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ศุภมาส วิสัยนาม, 2560, หน้า 42) และผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีวิสัยทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลาย ๆ ด้านที่กำลังเกิดขึ้น ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึง มีสิ่งสำคัญที่สุด คือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการการสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลัง สร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (โยธิน นิลคช, 2561, หน้า 413) การมีส่วนร่วมเป็นยุทธศาสตร์การบริหารให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จะก่อให้เกิดผลดีในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกันนั้น ความสำเร็จของการทำงานย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้ทำงานและความสำเร็จขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์กร (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2560, หน้า 191)

ทุกองค์กรจะมีการนำการทำงานเป็นทีมนำมาประยุกต์ใช้ ไม่ว่าจะทำงานตำแหน่งใด ก็ต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับคนอื่น ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ก็ต้องมีการประสานงานในการทำงานร่วมกัน หรือร่วมกันทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และจากปัจจุบันที่สังคมและสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กร หรือพนักงานก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งทางด้านการทำงานร่วมกัน ความรู้ความสามารถความคิดต่าง ๆ ซึ่งการที่มีทีมการทำงานที่ดี ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด (อิงครัต จันทรวงศ์, 2566, หน้า 1) ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที พัฒนาตนเองเพื่อพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผู้นำทั้งทางด้านวิชาการ และเทคโนโลยีเพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ถ่ายทอดให้กับครูได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน นิเทศติดตามสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (ชัยเสถียร พรหมศรี,

2561, หน้า 339) เพราะการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563, หน้า 21)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยกลยุทธ์ที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา และควรพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคูณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2.4 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.2.5 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3. คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1.3.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.3.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่

1.3.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4. สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขอบเขตการศึกษาคั่นคว่า ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovative)

3) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) 4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (Communication Technology) และ 5) การสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)

1.5.1.2 การทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) ความไว้วางใจ (trust) และ 5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จาก 52 แห่ง จำนวน 2,044 คน (ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607 – 610) จำนวน 324 คน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variables) ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovative) 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) 4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (Communication Technology) 5) การสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy)

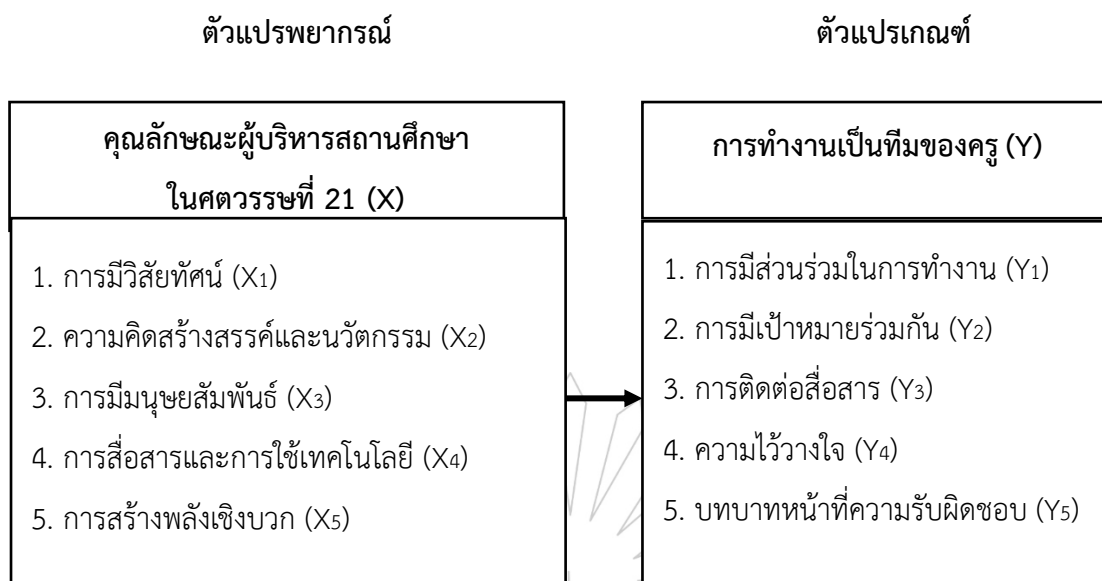
1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) ความไว้วางใจ (trust) และ 5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility)

1.6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย มาเป็นกรอบการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากแนวคิดของ เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562) มกุลจิรา รักษนคร (2563) วิชุดา บุญทรัพย์ (2563) ขวัญหล้า น้อยนวล (2564) สมจินต์ มุสิกรงค์ศรี (2564) อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565) George Couros (2010) Maxine Driscoll (2019) Alison (2021) และ Skye Schooley (2022) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 19 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) 5 คุณลักษณะ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี และ 5) การสร้างพลังเชิงบวก

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากแนวคิดของ อมรรัตน์ สิงห์โต (2560) สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563) ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม (2564) ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565) อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) Romig (1996) Robbins (2001) Hackman (2002) Woodcock (2016) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 20 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 5 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) 5 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) ความไว้วางใจ (trust) และ 5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility) สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้อย่างชัดเจน ดังต่อไปนี้

1.7.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาหรือชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนาระบบการศึกษา ด้วยแสวงหาวิธีการ ทักษะ คักยภาพและความสามารถให้ประสบความสำเร็จ ในยุคที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ให้ชัดเจนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่ มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์ผลงานให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลง โดยการนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาจัดวางในกระบวนการคิดอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีความเป็นกันเองเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน ให้คำแนะนำเมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำผิด สร้างขวัญกำลังใจโดยการให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน สร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธ์ภาพในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารที่ดี มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการเผยแพร่และเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับชุมชน ผู้ปกครองและองค์กรภายนอก

5) การสร้างพลังเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างพลังในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทั้งในภาวะปกติ หรือในภาวะที่ผู้ตามหรือสมาชิกมีความท้อแท้ขาดกำลังใจในการทำงาน หรือเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีทำให้ดึงเอาความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นหรือสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้

1.7.2 การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง กลุ่มครูในโรงเรียนที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์ในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันไว้วางใจกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาค้นหาทางออก และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มใจ และร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

2) **การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)** หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหาร กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ต้องชัดเจนร่วมกัน รับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการผลักดัน เสียสละ อดทนและรับผิดชอบต่อ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้งานประสบความสำเร็จ

3) **การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)** หมายถึง การส่งสารและการรับ สารของครูและผู้บริหารที่มีความจริงใจต่อกันอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งสมาชิกทุกคน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและทุกคนสามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่ง กันและกันได้อย่างเปิดเผย มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน ซึ่งเป็น การสื่อสารที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

4) **ความไว้วางใจ (trust)** หมายถึง ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ยอมรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลทำงาน ร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการ ตัดสินใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

5) **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility)** หมายถึง การเข้าใจ ในบทบาทของตนเองและของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจความรับผิดชอบที่มีร่วมกันภายในทีม มีการจัดแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้การยอมรับหัวหน้าทีมคนที่เป็นคนนำในการ ปฏิบัติงาน และมีการใช้ความสามารถ ทักษะจากสมาชิกในแต่ละคนภายในทีมอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่สุด

1.7.3 **ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566

1.7.4 **ครู** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนที่ดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566

1.8. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น ทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประโยชน์ที่ ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1.8.1 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8.2 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8.3 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหรือหลักการทำงานเป็นทีมให้มี
ประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.4 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.5 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.6 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.2.2 ความสำคัญ of การทำงานเป็นทีม

2.2.3 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครู

2.3 สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน

นฤมล หรรหมลัทธิ (2561, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม รับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

กชพรพรรณ สุธิติรัฐพงศ์ (2562, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย และประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2562) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พรทิพย์ มงคลเสถียร (2563, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ความสามารถของตนจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนและสามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการวางแผน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน การติดตามและประเมินผล ตลอดจนต้องมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมมาใช้กระบวนการบริหาร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่จะขับเคลื่อน และนำพาให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน

Smith (1974, p. 101) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐ และเอกชน

Golton (1983, p. 210) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงานการประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตาม และประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

Garry Yukl (1994, p. 132) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจเป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

Greene (1998, p. 16-18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทที่ต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงาน หน่วยงาน หรือในโรงเรียนจะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ต้องคอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้านโดยใช้ความสามารถส่วนบุคคล บริหารที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธาและส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนหรือในสถานศึกษานั้น ๆ โดยใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง มีทั้งศาสตร์และศิลป์รวมทั้งวิธีการต่าง ๆ ในการควบคุมดูแลบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

2.1.2 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ภากรตี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 83) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำสามารถที่จะเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์ ฝึกฝน พัฒนาตนให้เป็นผู้เป็นที่ดีได้ กิจกรรมของกลุ่มต่าง ๆ จะสำเร็จได้หรือไม่เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้นำจึงมีส่วนเอื้ออำนวยให้กลุ่มสามารถดำเนินงานของกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 55) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารคือลักษณะและพฤติกรรมหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบริหารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัมราภรณ์ เดือนจันทรูญ (2562, หน้า 5) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานได้อย่างยอดเยี่ยมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนด

ทิพวรรณ ล้วนปสิทธิสกุล (2562, หน้า 76) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ดีที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ ความสามารถที่มีมาตั้งแต่กำเนิดและที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทางทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและสร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วรัญญา หามา (2562, หน้า 31) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 19) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์มีลักษณะประจำตัว หรือคุณสมบัติที่ดีของบุคคล บุคลิกภาพที่ดี ที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวของบุคคลนั้น และแสดงออกให้บุคคลทั่วไปได้เห็นหรือสังเกตได้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ให้ไว้

Chung and Magginson (1981, p. 27) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถทำให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Hodgetts (1999, p. 256 – 258) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคล จะมีความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้บริหาร

ดังกล่าว มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และ 5) การมีทักษะในการบริหาร

Pellegrino and Varnhagan (2010, p.1) กล่าวว่า ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล รวมทั้งเป็นศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ

จากคุณลักษณะดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการปฏิบัติตนได้ทุกประการ แต่การที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน สิ่งที่สำคัญที่สุดการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเองเท่านั้น จึงจะเกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นโดยสมบูรณ์

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีมาแต่กำเนิดส่วนหนึ่ง และเกิดจากการเรียนรู้ อีกส่วนหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองเป็นบทบาททางสังคม ตลอดจนความชำนาญเฉพาะ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ โดยมีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของ สำนักพัฒนานาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2560, หน้า 235) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดียุค 4.0 ได้แก่

1. สามารถใช้รูปแบบภาวะผู้นำในการนำบุคลากรในองค์กร และสถานการณ์ต่าง ๆ การสร้างและมีพันธะสัญญาต่อวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ริเริ่มและจัดการการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว จัดลำดับความสำคัญในงานของแผนและขององค์กร การควบคุมและประสานการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างและการสนับสนุนและทำงานร่วมกับทีมงานให้มีผลงานสูง ทำงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มอบหมายความรับผิดชอบ มอบหมายงาน และติดตามการปฏิบัติงานเพื่อให้งานทุกส่วนดำเนินไปด้วยดี กระตุนและจูงใจในวงกว้าง กำหนดมาตรฐานและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง เสาะหาคำแนะนำและการสนับสนุน เมื่อมีความจำเป็น ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างมีจิตสำนึกและแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

2. ความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ได้รับการเคารพนับถือ ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถโน้มนำบุคคลอื่นได้ ให้ทิศทางการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใช้ประโยชน์ จากรายงานการตรวจสอบและผลการวิจัยนำการปฏิบัติที่ดีจากภาคอื่นและองค์กรอื่น มาปรับใช้กับองค์กรของตน

3. ทักษะการตัดสินใจ คือ ความสามารถในการสืบสวน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ผู้นำ ควรจะมีความสามารถ ได้แก่ สามารถตัดสินใจจากพื้นฐานของการวิเคราะห์ การตีความ และการเข้าใจในข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวข้อง คิดอย่างสร้างสรรค์และอย่างมีมโนภาพในการคาดการณ์ล่วงหน้า การแก้ปัญหาและการกำหนดโอกาสของการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้มีวิจรรณญาณที่ดี ทักษะในการสื่อสาร คือ ความสามารถในการอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจในทัศนะของบุคคลอื่น ซึ่งควรจะสามารถทำได้ เช่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งวาจา และเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้รับข่าวสารที่หลากหลาย เจรจาต่อรองและดำเนินการปรึกษาหารืออย่างมีประสิทธิภาพ บริหารระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประธานในการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา รักษา และใช้เครือข่ายที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารตนเอง คือ ความสามารถ ในการวางแผนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ดี ผู้นำควรจะสามารถดำเนินการได้ เช่น จัดลำดับความสำคัญและบริหารเวลาของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานด้วยความกดดันและทันตามกำหนดเวลาสามารถบรรลุเป้าหมายทางวิชาชีพที่ทำทหายได้ รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้นำควรจะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะส่วนตนอื่น ๆ ที่มีอยู่ และแสดงให้เห็นว่าประสบความสำเร็จในบริบทภาวะผู้นำ และการจัดการ เช่น มีพันธะสัญญากับงานในหน้าที่และอิทธิพลสูงใจบุคคลกรอื่น และมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และความคิดใหม่ ๆ มีความอดทน มีพลัง และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความสามารถเชิงสติปัญญา มีความเชื่อถือได้และซื่อสัตย์สุจริต และมีพันธะสัญญากับงานการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Ghiselli (1971, p. 39 - 94) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1. ความสามารถในการสั่งการ (supervisory ability) หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะหรือชี้แนะงานของคนอื่น และความสามารถที่จะจัดองค์การและบูรณาการกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น

2. ความรอบรู้งาน (intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจให้เหตุผลและ ความสามารถเกี่ยวกับความคิดนามธรรมและมโนภาพ ความสามารถจะเรียนรู้หยั่งเห็น สังเคราะห์ และวิเคราะห์ได้

3. ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) หมายถึง ความพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันด้วยความเชื่อมั่น ไม่ลังเลในการตัดสินใจเพราะอาจทำให้ปัญหาเล็กกลายเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลังได้

4. ความมั่นใจในตัวเอง (self-assurance) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความถูกต้อง และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถพอที่จะต่อสู้กับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ (need for occupational achievement) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาความรู้รับผิดชอบและเกียรติศักดิ์เกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ความต้องการนี้เป็นความต้องการความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง

6. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (need for self-actualization) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะใช้ปัญญาหรือความสามารถของตนให้เต็มที่อย่างอิสระในการทำกิจกรรมที่สำคัญ โดยที่ความสำเร็จนั้นจะส่งผลถึงสังคมส่วนรวมด้วย

7. ความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง (low need for job security) คุณลักษณะนี้ หมายถึงการที่บุคคลทั้งหลายยึดถือเอาการทำงานเพื่อตำแหน่ง ทำการปกป้องงานและสถานภาพเป็นสำคัญพยายามแสวงหาการมอบหมายงานที่ตนเองปลอดภัย พยายามหลีกเลี่ยงเรื่องที่ตนเองต้องถูกตรวจสอบหรือถูกประเมิน ถือเอาสิ่งที่ตนคุ้นเคยเป็นของดีส่วนสิ่งที่ไม่คุ้นเคยเป็นของเลว สำหรับคนที่ไม่ผูกติดกับตำแหน่งแล้วจะยึดถือเงื่อนไขดังกล่าวน้อยหรือไม่มีเลย

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Stogdill (1974, p. 74) ได้สรุปผลการศึกษาคุณสมบัติไว้ 6 ประการ ของภาวะผู้นำ โดยจำแนกองค์ประกอบหรือคุณสมบัตินั้นไว้ดังนี้

1. ความสามารถทางสติปัญญา เป็นความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบสามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถทางด้านการศึกษา การจดจำและการวินิจฉัยตัดสินใจ ศึกษาและเข้าใจได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารนี้ย่อมเป็นปัจจัยชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมอันเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะแสดงออกมาให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงความสามารถทางสติปัญญา

2. ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน วัสดุ เงิน เวลา อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ความรู้รับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลทั้งที่ดีหรือไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิ และต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

4. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานทำให้เกิดความเข้าใจต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินกิจการต่าง ๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญแก่คนเป็นหลักโดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้อื่น เกรง

กลัว เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการปรึกษา ให้ ความสำคัญต่อองค์การและส่วนรวม รู้จักให้ความร่วมมือและปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

5. การยอมรับและยกย่องจากสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง สรรเสริญ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และการสร้างความไว้วางใจในบทบาทและหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการปฏิบัติตนให้ผู้อื่นยอมรับทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจน การได้รับความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่มีระดับความสำคัญสูงมาก่อนจะสร้างการยอมรับในหมู่บุคคล ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการติดต่อกับผู้อื่นและการเข้าสังคม

6. ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ หมายถึง สภาพนิสัยหรือพฤติกรรมแสดงออก และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ

คุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของ Bass & Stogdill (1990, pp. 80 - 81) ได้เสนอ คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบมี เหตุผล มีความรู้ ความเด็ดขาด และความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัวมี คุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับ และการมีเคล็ดลับในการจัดการ

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Hart & Quinn (1993, p. 543 - 575) ได้ กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องเป็นคนฉลาด มีความคิดก้าวไกลกว่าคน ทั่วไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากที่เป็นอยู่ไปในทางที่ควรจะเป็น

2. กระตุ้นจูงใจ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความ กระตือรือร้นทำงาน ซึ่งการกระตุ้นจูงใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

3. นักวิเคราะห์ ผู้นำทางการศึกษาต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งานแผนงานและ โครงการต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติแต่ละวัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อผู้นำทางการศึกษา เพราะ ปัจจุบันการบริหารทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. การวางแผน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคาร สถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรการ กิจกรรมนักเรียน และความสัมพันธ์โรงเรียนกับชุมชน ยิ่งในปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารยังต้องร่วมกับบุคลากรของ โรงเรียน และชุมชน ในการวางแผนงานโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Dessler (1998, p. 78) กล่าวถึง การเป็นผู้นำ บุคคลและองค์การในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นคุณลักษณะของผู้นำ ว่าควรมีลักษณะเฉพาะ 6 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำต้องมีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ (leaders have drive) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก
2. ผู้นำต้องมีความต้องการที่จะนำ (leaders want to lead) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีอิทธิพล มีพลังอำนาจมากกว่าผู้ตาม และมีความจริงใจ ชอบเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม
3. ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (leaders has honesty and integrity) คือ ผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตาม มีความจริงใจ ยุติธรรม และมีใจกว้างต่อผู้ตาม
4. ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ดี (leaders make good decision) คือ ผู้นำต้องใช้ความรู้ และสติปัญญา ประสบการณ์ และมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ เพื่อการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม
5. ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (leader has self-confidence) คือ ผู้นำจะต้องเป็นตัวของตัวเอง ไม่เชื่อผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้เพื่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก
6. ผู้นำต้องรู้เกี่ยวกับวงการด้านธุรกิจ (the leader knows the business) คือ ผู้นำที่ดีต้องรู้ในด้านธุรกิจ การตลาด เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาประกอบในการคิดพิจารณาและตัดสินใจในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Yukl (1998) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ความมีพลังสูง ความทนทาน ต่อความเครียดสูงมีความมั่นใจตนเอง เชื่ออำนาจภายในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ มีความซื่อสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ 2) ด้านแรงจูงใจ (motivation) หมายถึง การมีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม มีความต้องการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ 3) ด้านความสามารถ (ability) การมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านมโนทัศน์ มีทักษะด้านเทคนิค มีทักษะในการเกลี้ยกล่อม ชักชวน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 169) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจ คือ การให้ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เป็นความรู้รับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติกระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อย และเป็นกระบวนการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่

ตนเองคาดหวังไว้ ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจคิดพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะด้านการจูงใจ การจูงใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากโดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

3. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประเมินประะโนม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

4. คุณลักษณะด้านความรู้รับผิดชอบ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรม ตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์เป็นศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้มีความสุขในการทำงานสามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

คุณลักษณะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Nadler & Tushman (2007, p. 57) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ 3 มิติ ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ คือ พัฒนาและสื่อสารด้านการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กำหนดความคาดหวังไว้สูง และสามารถนำผู้อื่นได้ด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี 2) การสร้างแรงจูงใจ คือ การแสดงให้เห็นถึงความทะเยอทะยาน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ 3) การมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ แสดงออกถึงการสนับสนุนผู้อื่นแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และแสดงออกถึงความเชื่อมั่นผู้อื่น

คุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของ Barnard (2009, p. 295) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำที่ดี ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความมีชีวิตและทนทาน (vitality and undulation) ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวที่จะรับสถานการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ ปรับตัวได้ ร่าเริงแจ่มใส มีความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพัก ทนต่อความยากลำบากได้หรือไม่ แสดงอาการท้อแท้ให้ผู้พบเห็น ความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัว ว่องไว ร่าเริงแจ่มใส จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความทนทานทำให้มีโอกาสดำเนินการได้มากขึ้นเรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์ และทำให้ได้รับความสำเร็จได้ง่าย และความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความจริงของผู้นำในการทำงานเหมือนกัน

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้เร็ว และเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเองถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที ความล่าช้าไม่ว่าในเชิงตอบรับทำให้เกิดความเสียหายต่องาน และทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) ความสามารถในการจูงใจนี้ ถ้าผู้นำขาดความสามารถในการจูงใจเสียจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก เพราะการดำเนินงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่มีการจูงใจที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการสนทนาเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ มีความสามารถในการเทียบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส เป็นจุดสนใจคนอื่น รู้จักเอาใจคนได้ถูกจังหวะโดยไม่เสียดายงาน และมีอารมณ์ขันในที่อันควร มีความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี ทำให้ผู้อื่นเข้าใจง่าย แสดงความบริสุทธิ์ใจของตนออกมาเพื่อให้ผู้อื่นเห็นได้ชัด

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการทำหรือทำไม่ได้ รู้จักละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้นเป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้วจะต้องทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้องความรู้สึกรับผิดชอบ จึงเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อทุกคน

5) ความฉลาด มีไหวพริบ (intellectual capacity) มีมันสมองเฉียบแหลม และเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่เสียที่แก่ผู้อื่น อยู่เสมอ ความฉลาด มีไหวพริบ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่แจ่มชัด รู้กระบวนการวิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นผู้รอบรู้และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มและที่สำคัญที่สุด คือ การมีร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจ

อ่อนแออารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึระดับสมองหรือเขาว์ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเขาว์ปัญญา ย่อมจะบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ

จากคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปใช้ในการปฏิบัติตนได้ทุกประการ แต่การที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน สิ่งที่สำคัญที่สุดการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเองเท่านั้น จึงจะเกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นโดยสมบูรณ์

2.1.4 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

อรวิ ไชยเสนา (2557, หน้า 7) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกำหนด เป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ มีความฉลาด มีความรู้ความสามารถ มีการตัดสินใจที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีความอดทนสูง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 7) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในการบริหารส่วนตัว ทั้งที่ทำงาน และชุมชน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นผู้ริเริ่มในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและ มีความรู้ทางปัญญา เพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่ม เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้า ในอนาคต การจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธร่วมกับผู้อื่น

ชัยยนต์ เพาพาน (2560, หน้า 96) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สิ่งที่ชี้ชัดให้เห็นถึงความดีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกและตัวแปรที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพในผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารที่จะประสบความสำเร็จ สามารถสนองตอบการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น และเหมาะสม มีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่เพื่อนำพาองค์กร ประสบความสำเร็จสอดคล้อง

ไพรวลัย พิทักษ์สาธิต (2561, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำในการร่วมมือกับชุมชน และมีภาวะผู้นำที่มองเห็นการณ์ไกล

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561, หน้า 12) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาของผู้บริหาร แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ ในการบริหารจัดการ โดยมี 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี ด้านความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 343) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนาระบบการศึกษา แสวงหาวิธีการ ทักษะ ศักยภาพและความสามารถในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่สามารถสนองตอบใจต่อความคาดหวังของสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่ามี 1) ความร่วมมือ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 4) มีความมั่นใจและกล้า ชาญ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ทักษะสังคม และ 7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

ศรายุทธ เมืองคำ (2563, หน้า 5-6) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะอันพึงมีของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ในการทำให้การบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการศึกษา เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดี สร้างนวัตกรรม

ใหม่ ๆ สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจบุคลากรในองค์กรให้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 5) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมา หรือชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ในยุคที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สมจินต์ มุสิกริงศรี (2564, หน้า 7) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีลักษณะที่ชี้ให้เห็นเฉพาะตัวบุคคลผู้นั้น ทั้งที่มีมาแต่กำเนิด หรือจากการเรียนรู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตพฤติกรรม การกระทำที่เป็นการแสดงออกของบุคคลนั้น ๆ ทั้งทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 8 ลักษณะ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ 3) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี 4) ด้านนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ 5) ความสามารถด้านเทคโนโลยี 6) ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก 7) ด้านตัวแบบที่ดี และ 8) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาหรือชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนาระบบการศึกษา ด้วยแสวงหาวิธีการ ทักษะ ศักยภาพและความสามารถให้ประสบผลสำเร็จ ในยุคที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21

2.1.5 ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ เป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการบริหาร จัดการการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารตามนโยบาย ดังนั้น ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับวิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานองค์กรให้ สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและ ปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพขีดความสามารถที่มีความโดดเด่นเหมาะสม ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะต้องมีทักษะความรู้ มีความรู้เชิงทฤษฎีที่เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนา องค์กรแล้ว ยังต้องพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ บทบาทหน้าที่คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา รวมไปถึงเพื่อการเป็นผู้นำและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัย เหมาะสม

กับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 พัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงานของ องค์การให้มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค (โยธิน นิลคช, 2561, หน้า 411) กล่าวว่า

ดังนั้น การที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจในการบริหารงานสถานศึกษา ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นผู้ที่คอยดูแลการปฏิบัติการสอนของครู อาจารย์ และบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้สร้างคน ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี โดดเด่น และเหมาะสม ซึ่งควรจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เกิดความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะการเรียนรู้ รวมไปถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม การมีวินัยและมีความรับผิดชอบ เพื่อออกสู่สังคมในการเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติต่อไปซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่สามารถปรับตัว ปรับทัศนคติในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ส่งผลให้การพัฒนาการปฏิรูปการศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารไม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับยุคสมัยได้นั้น ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้า อาจส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน สมจินต์ มุสิกังคร (2564, หน้า 4) นอกจากนี้ อนุชา ก่อนพ่วง (2550, หน้า 23-24) กล่าวถึงความสำคัญและคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังนี้

1. เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ หรือการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพหรือเป็นสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ มีดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) เสริมสร้างบรรยากาศ ศึกษาในเชิงบวก 5) ส่งเสริมความเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ด้วยว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงานงบประมาณการนำเทคโนโลยีมาใช้และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3. การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ ได้แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ องค์การที่มีโครงสร้างอย่างง่าย องค์การราชการแบบเครื่องจักร องค์การราชการแบบวิชาชีพ และองค์การแบบการเมือง ในบรรดาองค์การประเภทปลายประเภทเหล่านั้น องค์การราชการแบบวิชาชีพจะให้เกิดมากกว่าองค์การประเภทใด โดยเป็นองค์การที่เน้นทั้งการกระจายอำนาจ (decentralization) และ

เรื่องการทำให้เป็นมาตรฐานในด้านทักษะ (standardization of skill) ของสมาชิกในองค์การซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติและการประเมินผลด้วยตนเอง

4. การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม กรณีตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสกับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานความเป็นสังคมประชาธิปไตย โดยการตัดสินใจร่วม (shared decision making) จะช่วยปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ หากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ความมีพันธะและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ สำหรับการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคตนั้นจากการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนการจัดการบริหารใหม่ ถือว่าการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะไม่ใช่เรื่องเฉพาะของผู้บริหาร อีกต่อไปแล้ว แต่ต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนด ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้จะต้องใช้ เวลาก็ตาม

5. การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง (self-managed group) ซึ่งถือได้ว่าผู้นำ (Leader) จะต้องพยายามสร้างแรงกระตุ้นหรือความมีอิทธิพลของพื้นฐานการมีอำนาจ หรือโดยการใช้พฤติกรรม รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตาม (follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6. การเสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์การหนึ่ง ๆ อาจกระทำได้หลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การนั้น ๆ ว่าต้องการแบบเปิดหรือแบบปิดมากน้อยเพียงใด ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะแม้จะมียุทธศาสตร์ที่ดีเพียงใดก็ตามหากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วก็ยากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเสริมสร้างให้มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง เป็นการติดต่อแบบสองทาง (two way communication) ตลอดจนแบบหลายช่องทาง(multiple channels)

7. การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องให้ความใส่ใจต่อวิถีชีวิตขององค์การสถานศึกษา

8. การจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้

9. ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ของการบริหาร นักวิชาการชี้ให้เห็นว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leader) มากกว่าการเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

(transaction leader) โดยลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

10. การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับสถานศึกษา หน้าที่พื้นฐานของสถานศึกษา คือ การให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่นักเรียน ชุมชน และสังคม สถานศึกษาจึงจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการเกิดขึ้น ของเทคโนโลยี โครงสร้างทางสังคม และค่านิยมใหม่ ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้นแล้วจัดเตรียมใหม่ การปรับปรุงหลักสูตรการสอน และองค์การเพื่อให้ทำหน้าที่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

11. การบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ในการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนนั้น อย่างน้อยผู้บริหารควรจะต้องรู้และเข้าใจทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง

12. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงตระหนักถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความมากที่สุดขององค์การ นั่นก็คือมนุษย์ให้เต็มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือองค์การเอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญและความจำเป็น ในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร เพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เพื่อเป็นการยกระดับ การบริหารการศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะสร้างความโดดเด่น การปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบนำพาสถานศึกษา ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์ กำหนดเป็นคุณลักษณะที่จะใช้ในการวิจัย นำไปสู่การศึกษาคุณลักษณะและกำหนดนิยามของคุณลักษณะเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562, หน้า 6 - 8) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดขององค์การและนักวิชาการเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการมีภาวะผู้นำ 2) ด้านการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี 5) ด้าน

ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 7) ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 8) ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 343) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก ในการนำพาองค์กรทางด้านการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ที่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่สามารถสนองตอบโจทย์ตามความคาดหวังของสังคม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ความสัมพันธ์กับงาน 5) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7 -8) ได้สรุปลักษณะของผู้บริหาร ในแง่ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มี 1) ความร่วมมือ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี/ดิจิทัลและการสื่อสาร 4) มีความมั่นใจและกล้าหาญ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม 6) ทักษะสังคม และ 7) เสริมพลังอำนาจ/จูงใจ

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 11 - 42) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ในยุคที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2) คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง 3) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 4) คุณลักษณะด้านความรู้และความสามารถในการบริหาร 5) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ

สมจินต์ มุสิกรังศรี (2564, หน้า 68 - 73) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับศึกษาคุณสมบัติผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากการวิจัยของชัยยนต์ เพาพาน (2559) Maxine (2015) Gerald Angus (2012) และ George Couros (2010) ได้เขียนบทความเรื่อง Top 10 Characteristics of Successful 21st Century School Leaders : 21st Century Administrators: New Roles, New Responsibilities และ The 21st Century Principal ตามลำดับ และสรุปองค์ประกอบคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ลักษณะ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ 3) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี 4) ด้านนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ 5) ความสามารถด้านเทคโนโลยี 6) ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก 7) ด้านตัวแบบที่ดี 8) ด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกลุ่มคนที่เหมาะสม

อาทิพย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 6 - 7) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านภาวะผู้นำ 5) ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

George Couros (2010) ได้เขียนบทความออนไลน์เรื่อง “The 21st Century Principal” ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะด้านการสื่อสาร 3) คุณลักษณะด้านนักคิด 4) คุณลักษณะด้านสร้างความท้าทาย 5) คุณลักษณะด้านสร้างชุมชน 6) คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ 7) คุณลักษณะด้านการดูแลหากปราศจากสิ่งนี้ไม่มีสิ่งอื่นที่สำคัญ นักเรียนและเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องรู้ว่าพวกเขาได้รับการดูแลในฐานะผู้คนและเราจะพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อมองหาลประโยชน์ที่ดีที่สุด คือรากฐานที่โรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการสร้างขึ้น

Maxine Driscoll (2019) ได้เขียนบทความออนไลน์ เรื่อง “TOP 10 CHARACTERISTICS OF AWESOME 21ST CENTURY SCHOOL LEADERS” 10 สุดยอดลักษณะของผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ยอดเยี่ยม โดยสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์และความสุจริต 2) ความสามารถในการเชื่อถือและเสริมพลัง 3) การสื่อสารความร่วมมือและการเชื่อมต่อ ค้นหาและแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผย 4) พลังงานบวก 5) ความมั่นใจ 6) ความมุ่งมั่นและความเพียร การแสดงความมุ่งมั่นและการอุทิศตนอย่างแท้จริง 7) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ปลดปล่อยและเรียนรู้อีกครั้ง ไม่หยุดเรียนรู้ โอกาสและความเป็นไปได้ของศตวรรษที่ 21 ที่เป็นที่น่าตื่นเต้นและเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 8) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม 9) เชื่อในสัญญาตถุญาณ 10) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การศึกษาในศตวรรษที่ 21

Alison (2021) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในการทำงานไว้ 10 ลักษณะดังนี้ 1) การสื่อสารในฐานะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) มอบอำนาจ 4) ทักษะคิดเชิงบวก 5) ความน่าเชื่อถือ 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองหาโอกาส 8) ความรับผิดชอบ 9) ความมุ่งมั่น 10. มีความยืดหยุ่น

Skye Schooley (2022) กล่าวถึง 10 คุณลักษณะของผู้นำในการเป็นผู้บริหารที่ดี ได้แก่ 1) สื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา 2) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 4) ทักษะคิดเชิงบวก 5) ใช้คำสอนแทนการออกคำสั่ง 6) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 7) ข้อเสนอแนะโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน 8) ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของตนเอง ไม่ใช่แค่สมาชิกในทีมที่จะได้ประโยชน์จากความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา 9) เปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ 10) เข้าใจแรงจูงใจของตนเอง

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังแสดงในตารางที่ 2.1

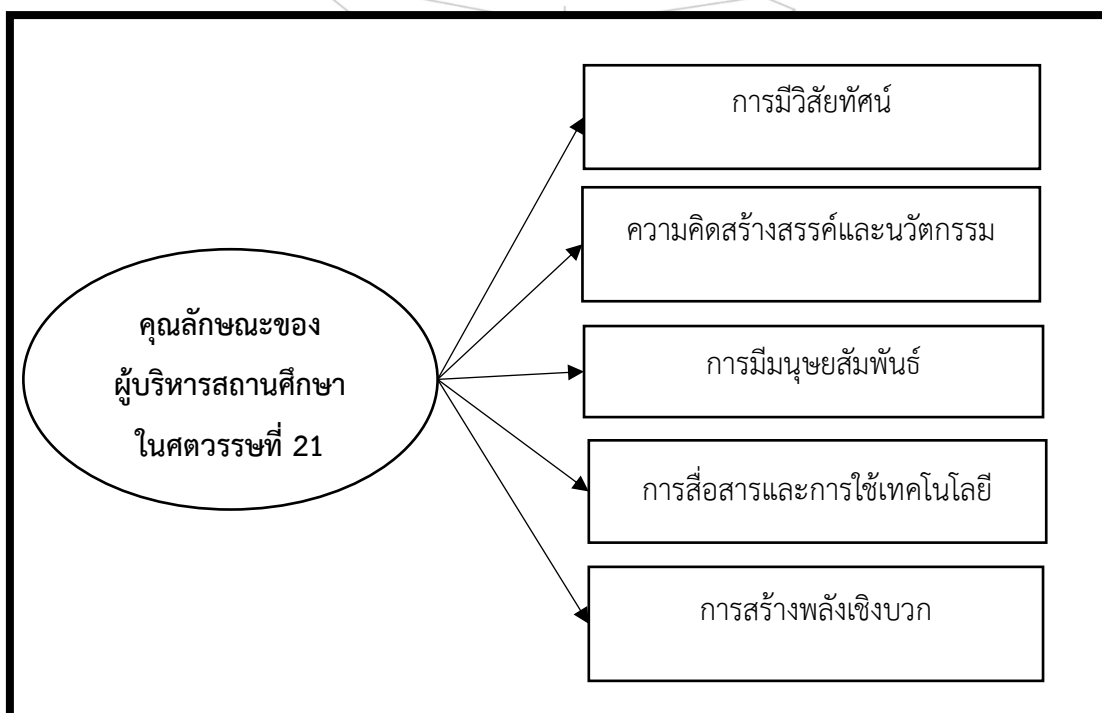
ตารางที่ 2. 1 ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่	องค์ประกอบ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21										ร้อยละ						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11					
1	การมีภาวะผู้นำ	✓	✓			✓					✓				✓	4	40	
2	การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	✓											✓				2	20
3	บุคลิกภาพเหมาะสม	✓			✓									✓			4	40
4	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	✓						✓					✓		5	50
5	ความสามารถในการบริหาร	✓	✓												✓		4	40
6	การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓					✓					✓		9	90
7	การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	✓													✓		4	40
8	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	✓	✓	✓						✓					✓		9	90
9	การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี			✓	✓					✓					✓		7	70
10	ความมุ่งมั่นและกล้าหาญ			✓											✓		4	40
11	การสร้างพลังเชิงบวก			✓											✓		5	50

ตารางที่ 2.1 ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)								รวม			
		1 เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562)	2 ณกุลจิรา รักษนคร (2563)	3 วิชุดา บุญทรัพย์ (2563)	4 ขวัญหล้า น้อยนวล (2564)	5 สมจินต์ มั่งคั่งศรี (2564)	6 อาทิตย์ พิมเขตกรกรม (2565)	7 George Cours (2010)	8 Maxine Driscoll (2019)		9 Alison (2021)	10 Skye Schooley (2022)	ความถี่
12	ความรับผิดชอบ				√		√			√		10	30
13	ความรู้ความสามารถทางวิชาการ		√			√		√				4	40
14	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้						√		√			3	30
15	การผลักดันข้อจำกัดและขยายมุมมอง							√				2	20
16	เชื้อในสัญชาตญาณ								√		√	1	10
17	การมอบอำนาจ									√		1	10
18	ความยืดหยุ่น									√		1	10
19	แรงจูงใจ									√	√	2	20
จำนวนองค์ประกอบ		8	5	7	5	8	5	7	10	10	10		

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 19 คุณลักษณะ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ทำให้ได้คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 5 คุณลักษณะ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี และ 5) การสร้างพลังเชิงบวก ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.1.7 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1) นิยามเชิงปฏิบัติการ และคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะนักการศึกษา ดังนี้

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562, หน้า 6) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ยอมรับในคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ใช้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดและวางแผนการทำงานในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษานำเสนอผลงานสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7 - 8) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน โดยสามารถให้ข้อมูลและกำหนดทิศทางการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีเป้าหมายในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมนำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และมีการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน ท้าทาย และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

กุลจิรา รักษานคร (2563, หน้า 343) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความสามารถสร้างองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดี และวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล เน้นการมีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ โดยการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังของสังคม 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการสื่อสารที่หลากหลายมีระบบ รวมทั้งจูงใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถกำหนดเป้าหมายโดยมีส่วนร่วมในบุคลากรตลอดเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และความสำคัญกับองค์กร 3) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทาย งานบรรลุตามเป้าหมาย ให้กำลังใจสร้างสรรค์ความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและปลูกจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจ และเป็นทีม

พรสิริ ช่อมแก้ว และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2563, หน้า 158 - 159) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดระบบในการบริหารจัดการ โดยใช้

สถานศึกษาเป็นฐานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสามารถกำหนดเป้าหมาย และแผนงานมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างชัดเจน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 11 - 42) กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์และการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเอง และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้มีอิสรภาพ

วาสนา สุตหนองบัว และชนมณี ศิลาณุกิจ (2564, หน้า 170 - 171) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูง มีความสามารถในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

อรวี แสงทอง และ รัตนา กาญจนพันธุ์ (2564, หน้า 98 - 101) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การเข้าใจในการบริหารงานและการจัดการศึกษามีใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ

สายชล มัตตะปะโทวานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง (2564, หน้า 66) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษา เปิดโอกาสให้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา

สมจินต์ มุสิกรังศรี (2564, หน้า 68 -73) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะทำให้โรงเรียนเตรียมพร้อมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ และสามารถแบ่งปันวิสัยทัศน์ไปพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันด้วย

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 6 - 7) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การส่งเสริมให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา วิเคราะห์ทิศทางของสถานศึกษา และการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีความเข้าใจในบริหารงานและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

George Couros (2010) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมีวิสัยทัศน์ว่าเราต้องการให้โรงเรียนไปในทิศทางใด เพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์นี้และสามารถแบ่งปันกับชุมชนของได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Remer (2010) เสนอแนวคิดคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า "Leadership Skills for the 21" Center มีดังต่อไปนี้ 1) สร้างภาพจินตนาการ (Imagination) 2) สร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 3) มีความมั่นใจ (Confidence) 4) สร้างแรงจูงใจ (Motivate) 5) การมีส่วนร่วม (Engage) 6) สร้างความเข้าใจร่วมกัน (Understanding)

Toastmaster (2013) กล่าวถึงผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ควรเป็นบุคคล ดังต่อไปนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Creating Vision) 2) ความสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicate Vision) 3) ความสามารถแสดงวิสัยทัศน์ (Articulate Vision) 4) ความสามารถการรวมพลัง (Energize Vision)

Davis (2013, p. 92) รองประธานกรรมการองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา และเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพที่สำคัญของผู้บริหาร คือการมีทักษะวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 2) สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Creating a Clear Vision) 3) เส้นทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Communicating this Path Effectively) 4) ไม่ยึดมั่นถือมั่นในตนเอง (Leaving Ego)

Kabyemera (2014) อธิบายถึงผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ผู้บริหารที่มีความสามารถในการกำหนดภาพที่คาดหวังและกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรไปสู่เป้าหมายองค์กร ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) 4) ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) 5) การทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นต้น

Maxine Driscoll (2019) กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแรงบันดาลใจ กล่าวคำปราศรัยครูนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับความเป็นไปได้ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน สร้างความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดีเพื่อทำงานร่วมกันในการกำหนดทิศทางในอนาคตสำหรับโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อไปตลอดระยะเวลาที่คุณดำรงตำแหน่ง

สรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ และนำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ให้ชัดเจนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) นิยามเชิงปฏิบัติการ และคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

จากการศึกษางานวิจัย เอกสารแนวคิดนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตามทัศนะของแต่ละท่าน ดังนี้

พรสิริ ช่อมแก้ว และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2563, หน้า 158 - 159) กล่าวถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นเลิศมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ และกล้าเปลี่ยนแปลง กล้าทดลอง ค้นพบสิ่งใหม่

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 343) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม การผสมผสานเทคโนโลยีนวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย การท้าทาย และคิดอย่างจินตนาการ

อรวิ แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2564, หน้า 98 - 101) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และมีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสร้างสรรค์

สายชล มัตถะปะโทวานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง (2564, หน้า 66) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ประสบการณ์และทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถนำผลการวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 343) กล่าวถึง กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/นวัตกรรม หมายถึง การแสดงออกในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเติมกับคู่แข่งสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา ประยุกต์ใช้ให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและการกล้าตัดสินใจ ตลอดจนสรุปภาพมิตินการทำงานได้อย่างดี 2) การผสมผสานเทคโนโลยี หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการนำความรู้ ด้านนวัตกรรม วิทยาศาสตร์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานทั้งระบบมีการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเข้าถึงข้อมูลและแก้ไขปัญหาในการทำงานพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและตัวผู้บริหารเพื่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แบบผสมผสานกันอย่างสมบูรณ์ 3) นวัตกรรมนำสู่เป้าหมาย หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความรู้ ในเรื่องนวัตกรรมอย่างถูกเป้าหมายแบ่งแยกนวัตกรรมให้เหมาะสมกับงาน จำแนกประเภทนวัตกรรมได้อย่างหลากหลายประเภทโดยเฉพาะนำไปใช้ในงานวิจัยและงานอื่น ๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางาน พัฒนาคณในหน่วยงาน อีกทั้งยังแก้ไขปัญหาการทำงานประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันตรงประเด็น 4) ความท้าทาย หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาในการตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง บริหารจัดการเวลา โดยมีความมุ่งมั่นท้าทาย กล้าเสี่ยงต่อการตัดสินใจอย่างรอบคอบไม่คิดที่จะกลัวในสิ่งที่ผิดพลาดเปิดใจกว้างยอมรับทดลองท้าทายในสิ่งใหม่ ๆ เสมอ โดยตั้งเป้าหมายและดำเนินการตามเป้าหมายนำไปซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพเสมอ 5) คิดอย่างจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ อย่างจินตนาการและรอบคอบในการควบคุมอารมณ์แบบไม่เครียดเชื่อมั่นในการทำงานคิดแนวใหม่เสมอ ส่งเสริมบุคลากรในการทำงานในเชิงวิจัยกล้าคิด กล้าตัดสินใจ

ทำงานอย่างมีสติแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์เสมอและคิดนอกกรอบในสิ่งที่ส่งเสริมองค์กร

วิชิตา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7 -8) กล่าวถึง กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม หมายถึง ทักษะการเรียนรู้นวัตกรรมได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีจินตนาการ และนวัตกรรม และมีความเป็นนักประกอบการ เพื่อตั้งศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มาผสานและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ขวัญหล้า น้อยนวล (2564, หน้า 11 - 42) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ใช้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน สามารถสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกให้กับครู บุคลากร นักเรียนและชุมชน สามารถโน้มน้าวให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอในสถานศึกษา มีความกล้าหาญทั้งกายและจิตใจมีความเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว และมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงต่อกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

สมจินต์ มุสิกังศรี (2564, หน้า 68 -73) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความเชื่อมั่นในสัญชาตญาณ (instincts) ของตนเอง ความสามารถการเป็นนักคิด นักริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารสามารถการแก้ปัญหาให้สำเร็จอย่างไม่คาดฝันหรือจากการสัญจรณ์ใจ (intuitively) ซึ่งเป็นการเกิดขึ้นจากความชาญฉลาดที่ดี ในการคิดนอกกรอบเป็นพลังที่มีอำนาจของผู้บริหาร การคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการกับ ความซับซ้อนทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และต้องพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรประกอบการ (entrepreneurial organization) ได้ด้วย

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 6 - 7) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่ มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา สามารถจำแนก แยกแยะข้อมูลข่าวสาร และสถานการณ์ได้อย่างละเอียด รอบคอบ ทำงานโดยมีวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์เป็นฐาน มีการแสวงหาความรู้ กล้าคิดกล้าทำ และกล้าตัดสินใจ มีเหตุผล มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

George Couros (2010) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะพิจารณามุมที่แตกต่างกันเพื่อแก้ปัญหา บางครั้งการตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคนใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและเราต้องคิดวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนว่าเราสามารถทำสิ่งเหล่านี้ได้อย่างไร สิ่งต่าง ๆ เช่นแผนพัฒนาอาชีพแบบดั้งเดิมจะต้องมีการปรับและปรับปรุงเพื่อให้

ตรงกับความต้องการของพนักงานการทำสิ่งที่เราทำอย่างต่อเนื่องอย่างต่อเนื่องจะให้ผลลัพธ์เดียวกัน เราต้องเป็นนวัตกรรมในการปฏิบัติของเรา

Robinson (2012, pp. 313) กล่าวถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ ผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้กำจัดอุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Brown (2014, p. 25) เป็นผู้บริหารของ Brainzooming Group: Education Southern Illinois University ได้สรุป 7 ทักษะที่เฉียบแหลมของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เข้มแข็งไว้ในบทความที่ชื่อว่า “7 Subtle Skills Creative Leaders Can’t Ignore” ประกอบด้วยทักษะ ดังนี้ 1) สนับสนุนความคิดของคนอื่น (Supports Ideas) 2) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) ความท้าทาย (Challenges) 5) ความอดทน (Patience) 6) การมุ่งความสำเร็จ (Success) 7) คิดค้นทักษะความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม (Finding New Creative Innovation Skills)

Write to Know (2015) ซีอีโอ ทั่วโลกกว่า 1500 คน จาก 60 ประเทศได้เข้าร่วมในการศึกษาและแสดงความเห็นว่าความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรมเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จทางธุรกิจ ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/นวัตกรรม (Creative Initiative) 2) วิธีการสื่อสารหลากหลายในการฟัง (Communication Channels to Listen) 3) จินตนาการ (Imagination) 4) ร่วมสร้าง (Co-create) 5) การตัดสินใจ (Decisions) 6) ความท้าทาย (Challenge) 7) วิสัยทัศน์ชัดเจน (Clear vision) 8) ความกระตือรือร้น (Enthusiastically) 9) มุ่งเน้นความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง (Focuses New Ideas Continuously เป็นต้น

Maxine Driscoll (2019) กล่าวถึง การสร้างสรรค์และนวัตกรรม คือ ความสามารถในการคิดนอกกรอบนั้นมีพลัง ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นวิธีการที่ดีในการจัดการการหยุดชะงักและความซับซ้อนของศตวรรษที่ 21 ช่วยให้นักเรียนและครูมีความยืดหยุ่นยืดหยุ่นสร้างสรรค์คิดเหมือนผู้ประกอบการและพัฒนาพันธมิตรและทรัพยากรระดับโลกให้ประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของเรา พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรผู้ประกอบการ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่ มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์ผลงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาจัดวางในกระบวนการคิดอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3) นิยามเชิงปฏิบัติการ และคุณลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะนักการศึกษา ดังนี้

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562, หน้า 6 - 8) กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่แสดงออกมาในการให้ความร่วมมือกับคณะครูและนักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ มีการพบปะ ทักทายพูดคุย ยิ้มแย้มแจ่มใส กับนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ยกย่องชมเชย ยินดี ให้เกียรติใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา รู้จักผ่อนหนักเป็นเบา ให้คำแนะนำและปรึกษาในทางที่ดีและถูกต้อง ไม่เห็นแก่ตัวและเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทั้งในหน้าที่ราชการและส่วนตัว

วิรัตน์ ไชยโคตร และคณะ (2563, หน้า 184 - 186) กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาและในชุมชน ความเป็นกันเอง มีความสนิทสนมและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค มีความเอาใจใส่ ให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาทำผิด

กุลจิรา รักชนคร (2563, หน้า 343) กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานแบบบูรณาการ บริหารโดยเน้นคุณภาพมองแบบองค์ในภาพรวม ดังนี้ 1) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และให้ความเข้าใจทางบวกกับผู้สื่อสารและผู้รับสาร ในการนำไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จ ตามที่ต้องการ โดยให้ความสนใจ เอาใจใส่ ในสิ่งที่ผู้ตามหรือบุคลากรนำเสนอเป็นอันดับแรก สามารถเข้าใจ แยกคนกับปัญหาออกจากกันได้ดี เช่น ให้ความสนใจกับสิ่งที่ผู้ตาม เห็นความแตกต่างพร้อมทั้งรับฟังอย่างตั้งใจในผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามพูด อย่างเปิดเผยกว้างด้วยใจ และเป็นกลางโดยสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงกับความคิดเห็นประกอบรวมการตัดสินใจ ในความยืดหยุ่นสูง 2) การสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตนบนพื้นฐานเชิงบวก ทำตามสัญญา โดยรักษาคำพูด มั่นคงต่อการกระทำ สนใจและเอาใจใส่ดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี ตลอดทั้งมีความรู้ความสามารถรับผิดชอบสูงซื่อสัตย์สุจริตเสมอให้เกียรติผู้อื่น พร้อมทั้งปกป้องผู้อื่น และแบ่งปันความคิดอย่างเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ปิดบัง 3) การสร้างเครือข่าย หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดกลุ่มสร้างเครือข่ายให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเสมอเท่าเทียมกัน พึ่งพาอาศัยเกื้อหนุนกันในหมู่คณะ ในมุมมองวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเชิงปฏิสัมพันธ์ พึ่งพากัน ช่วยเหลือกันด้วยดี 4) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจความจำเป็น ความต้องการของผู้อื่น และบุคลากร มากกว่าที่จะเรียกร้องให้บุคลากรมาเข้าใจตนเอง ให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ปัญหา และเข้าใจปัญหาได้ดีบนพื้นฐาน

เคารพในความแตกต่างของบุคคลที่แสดงออกตลอดให้บุคลากรเห็นและรู้เท่าทันอารมณ์ตน ถึงแม้จะอยู่ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียด โดยแสดงถึงความห่วงใยบุคลากรเป็นสำคัญ

วิชดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7 - 8) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ความสามารถในการประสานงานและสร้างเครือข่ายในการทำงานโดยสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในองค์กรและเครือข่าย ให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงาน ความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับ ทีมงาน ความสามารถเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานสอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

อรวิ แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์ (2564, หน้า 98 - 101) กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมนุษยสัมพันธ์ดี กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความจริงใจเป็นกันเอง พุดคุยพบปะกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ รับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ร่วมงาน ใส่ใจในเรื่องของหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 7) กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อการติดต่อ พุดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัว และส่วนรวม มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทุกคนให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาทำผิดมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยให้การเกียรติ และยกย่องผู้ร่วมงาน สร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธภาพในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่ายประสานงานกับครู ผู้ปกครองผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

Hoy and Miskel (2001, pp. 169) กล่าวถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มนุษยสัมพันธ์ถือเป็นศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อพุดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจความร่วมมือร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้มีความสุขในการทำงานสามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

Hoy and Miskel (2012, pp. 169) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีลักษณะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อ

พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคมอย่างมีความสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน มีความสุขในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

Mendenhall at al. (2013, pp. 436-451) ได้จำแนกความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ มี 1) การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ (Mindful communication) 2) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) และ 3) การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (Receive comments others) เป็นต้น

สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีความเป็นกันเองเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน ให้คำแนะนำเมื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำผิด สร้างขวัญกำลังใจโดยการให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน สร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธ์ภาพในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

4) นิยามเชิงปฏิบัติการ และคุณลักษณะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ นักการศึกษาแต่ละท่านมีทัศนะ ดังนี้
สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2554) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข่าวสาร ข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร ตั้งแต่การสร้างการนำมาวิเคราะห์ ประมวลผลการทำงาน การรับ - ส่ง ข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลและการนำไปใช้ใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึงคอมพิวเตอร์

เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน (2562, หน้า 6 - 8) กล่าวถึง การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานภายในสถานศึกษา มีการแนะนำครูในการนำวิธีการ เทคนิค แนวคิด วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือทางเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และการประเมินผลในสถานศึกษาและชั้นเรียน ส่งเสริม พัฒนาครู ให้ผลิตสื่อการสอนโดยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7 - 8) กล่าวถึง การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถด้านเทคโนโลยี/ดิจิทัล มีทักษะทางเทคโนโลยีและสามารถ

ประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัล มีทักษะภาวะผู้นำด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี กล่าวคือ สามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการใช้และมีส่วนร่วมในเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media Skills) สามารถใช้อุปกรณ์สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถนำทักษะทางด้านดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ให้ตอบสนองกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ครอบคลุมถึงการใช้ทักษะทางด้านดิจิทัล อย่างมีจริยธรรม ตลอดจนมีการติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและมีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้ทัน กับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ

พรสิริ ซ่อมแก้ว และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2563, หน้า 158 - 159) กล่าวถึง การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะในการใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ มีติดตามข่าวสารทุกเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และมีความทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563, หน้า 9) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านสารสนเทศและระบบสื่อสาร ซึ่งครอบคลุมถึงการบริหารจัดการฐานข้อมูลในทุกระดับให้เกิดการรับ การส่ง การแปลง การจัดเก็บ การประมวลผล และการสืบค้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงจนสามารถเป็นเครือข่ายการสื่อสารทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 6 - 7) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยีมีการปฏิบัติงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ มีการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มีการนำเสนอข่าวสารทาง Website ของสถานศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ นำเสนอผลงานในรูปแบบของ Power point มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจัดการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

สมจินต์ มุสิกรังศรี (2564, หน้า 68 -73) กล่าวถึง การสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

วาสนา สูดหนองบัว และชนมณี ศิลาณุกิจ (2564, หน้า 170 - 171) กล่าวถึง การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหาร มีการ

นำข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาของตนเอง มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ

อรวิ แสงทอง และรัตนากาญจนพันธ์ (2564, หน้า 98 - 101) กล่าวถึง การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การมีทักษะและความสามารถในการสื่อสารที่ดี และพัฒนาการบริหารจัดการในด้านการติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมครูใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและใช้ในการจัดการเรียนการสอน

สายชล มัตถะปะโทวานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพ์ทอง (2564, หน้า 66) กล่าวถึง การสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การติดต่อประสานงานและประชาสัมพันธ์กิจกรรม มีการเผยแพร่ เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับชุมชน ผู้ปกครองและองค์กรภายนอก

ศักดา ทัดสา (2564, หน้า 25) กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ซึ่งประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์รวมทั้ง อุปกรณ์สื่อสาร ที่นำมาใช้จัดการกับข้อมูลด้านการศึกษา ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน และระบบสื่อสารในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพถูกต้อง แม่นยำและรวดเร็วในการนำไปใช้ประโยชน์

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565, หน้า 7) กล่าวถึง การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การมีทักษะ และความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2565, หน้า 131) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การยุคนิวนอร์มัลจะต้องมีคุณลักษณะการใช้เทคโนโลยี (Technology) คือ ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ต้องให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ที่บ้าน การอบรมหรือพัฒนาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ หรือแม้แต่ในสถาบันการศึกษาที่ให้มีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ผู้บริหารจะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกตลอดจนการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

Goldsmith (2009) กล่าวว่า ลักษณะที่เป็นหัวใจหลักของผู้นำแห่งอนาคตหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี (Demonstrating Technology Savvy) ผู้นำยุคหน้าต้องสามารถบริหารจัดการ เข้าใจถึงบทบาทของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอาศัยกลยุทธ์เพียง 4 อย่าง ดังนี้ 1) ต้องรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างชาญฉลาดนั้น สามารถช่วยองค์กรได้อย่างไรบ้าง 2) ต้องรู้จักคัดเลือก พัฒนา และจูงใจทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญเก่งในเรื่องของเทคโนโลยีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ 3) ต้องรู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันต่อยุคสมัย 4) ต้องเป็นผู้นำตัวอย่างในแง่ของการที่จะกล้าใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นตัวอย่งให้แก่บุคลากรในองค์กร

George Couros (2010) กล่าวถึง การสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงสื่อสารโดยการแบ่งปันข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพ มันเป็นสิ่งสำคัญที่เราต้องทำงานเพื่อให้เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนเพื่อทำสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับเด็ก ๆ

Turban Mclean and Wetherbe (2010, p. 3) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารว่า หมายถึง ส่วนประกอบของเทคโนโลยีทางระบบสารสนเทศซึ่งรวมถึงฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และฐานข้อมูล รวมถึงระบบสารสนเทศหลายระบบภายในองค์กรเดียวกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารที่ดี มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา ติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการเผยแพร่และเป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับชุมชน ผู้ปกครองและองค์กรภายนอก

5) นิยามเชิงปฏิบัติการ และคุณลักษณะการสร้างพลังเชิงบวก

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนักการศึกษาแต่ละท่านมีทัศนะ ดังนี้

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, น. 303) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควร มีองค์ประกอบคุณสมบัติในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ (2559) สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจมีความเข้าใจผู้อื่น

และมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับการยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ผู้นำต้องมีการส่งเสริมและให้กำลังใจโดยการแสดงให้เห็นด้วยความซาบซึ้งในความสำเร็จของแต่ละโครงการ จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงปฏิบัติงานได้ เจริญต่อรองให้ได้ในสิ่งที่หน่วยงานต้องการตามความเหมาะสมกับสถานการณ์และที่สำคัญสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมกันทำงานเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้นำที่ดีจะใช้คารมคมคายที่โน้มน้าวใจเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้ทุกคนเห็นพ้องเข้าใจง่าย และอยากเข้าร่วมในวิสัยทัศน์

เกศสุตา วรรณสินธ์ (2562, หน้า 47) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นในการบริหารที่เป็นกระบวนการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และเสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, หน้า 12) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

วิชุดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 7 - 8) ได้สรุปลักษณะของผู้บริหาร ในแง่ของภาวะผู้นำที่เสริมพลัง อำนาจ/จูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสร้างพลังเชิงบวก ทักษะการกระตุ้น จูงใจ มีแรงบันดาลใจในตนเอง ความสามารถหยั่งรู้และมีเสน่ห์ดึงดูดใจ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีพลัง กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวก เช่น ส่งเสริมให้กำลังใจ โน้มน้าวจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ คุณค่าของงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการเสริมพลังอำนาจ/จูงใจ เพื่อให้การทำงานและดำรงชีวิตประจำวันมีความสุขมากขึ้น และนำไปสู่จุดหมายสูงสุดร่วมกับองค์กร

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำในยุควิถีใหม่ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวอุทิศตนเพื่อองค์กร มีมาตรฐานในการทำงานสูงเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจผู้ร่วมงานมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีและคิดในเชิงบวก

สมจินต์ มุสิกรงค์ศรี (2564, หน้า 68 -73) ได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับศึกษาคุณสมบัตินักบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ว่าผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องให้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ต้องร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 16) กล่าวถึง การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานความปกติใหม่ เป็นคนมองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้น กระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ปัจจุบันในองค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม มีความรักและสามัคคีในการปฏิบัติงานกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา

Bass & Avolio (1990) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) สามารถทำให้ทีมมีพลังจากภายใน มีความท้าทายมุ่งมั่นและคาดหวังที่จะไปสู่เป้าหมาย ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกทุ่มเท พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่

Hoy and Miskel (2012, p. 169) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรมีลักษณะด้านการจูงใจ หมายถึง การจูงใจ การโน้มน้าวใจเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการของบุคคลความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี

Maxine Driscoll (2019) ได้เขียนบทความออนไลน์ เรื่อง “TOP 10 CHARACTERISTICS OF AWESOME 21ST CENTURY SCHOOL LEADERS” 10 สุดยอดลักษณะของผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ด้านพลังงานบวก นำเสนอวิธีการเชิงบวกเชิงรุกและห่วงใยเสมอ หาเวลาพูดคุยกับนักเรียนครู และผู้ปกครอง ทำความรู้จักและให้ความสำคัญกับพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริง ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณจัดการสุขภาพความเป็นอยู่และระดับพลังงานของคุณ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแรงบันดาลใจ กล่าวคำปราศรัยครูนักเรียนและผู้ปกครองเกี่ยวกับความเป็นไปได้ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน สร้างความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดีเพื่อทำงานร่วมกันในการกำหนดทิศทางในอนาคต

สำหรับโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อไปตลอดระยะเวลาที่คุณดำรงตำแหน่ง สำหรับแรงบันดาลใจบางประการในการกระตุ้นทีมของคุณลองดูรายการคำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจของเราสำหรับนักการศึกษาในศตวรรษที่ 21

Cover, R. Stephen (2005) การพัฒนาภาวะผู้นำระดับบุคคล เป็นการพัฒนาที่มีเป้าหมายสำคัญ คือเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก เนื้อหาส่วนนี้ จะนำแนวคิดการมีอุปนิสัยที่ดีเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration) แรงบันดาลใจเป็นพลังในคนที่ใช้ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและ การกระทำใด ๆ ไม่ว่าสิ่งที่ทำนั้นจะยากสักเพียงใด ก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรค เสียสละ แก้ปัญหาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย หากบุคคลมีแรงบันดาลใจภายในจะทำให้บุคคลสามารถดำรงศักยภาพสูงสุดภายในออกมา ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามหรือสมาชิกทีมมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดี หรือเพื่อสร้างสุขภาวะของสังคม การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่น ทำได้โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี การแสดงออกให้ทุกคนรับรู้ การให้คำแนะนำ/ แนะนำช่องทาง/ สื่อต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้ตาม/ สมาชิกทีม ค้นหาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ การแสดงออกถึงการมองเห็นคุณค่า ความสามารถของบุคคลอื่น การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายร่วมกับบุคคลที่เราจะไปสร้างแรงบันดาลใจ ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่ดีก็ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองได้ ตัวอย่างวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับตัวเอง เช่น การค้นหาต้นแบบ การเปลี่ยนวิธีคิดการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย การให้รางวัลตนเอง และกล่าวถึง การสร้างพลังอำนาจ (empowerment) คือ การที่ผู้นำเสริมสร้างพลังในการทำงานให้กับผู้ตามหรือสมาชิกทีมทั้งในภาวะปกติ หรือในภาวะที่ผู้ตามหรือสมาชิกมีความท้อแท้ ขาดกำลังใจในการทำงาน หรือเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้ทีมทำงานได้ดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นหรือสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้

Alison (2021) กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานของตนก้าวไปอีกระดับสำหรับองค์กร ทำให้พนักงานเคารพนับถือ โดยการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลเป็นการตอบแทน พร้อมผู้นำต้องสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อช่วยลดความกดดัน หรือความเครียด สิ่งนี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีแม้ในช่วงเวลาที่วุ่นวาย หรือเจอปัญหา

Skye Schooley (2022) กล่าวถึง 10 คุณลักษณะของผู้นำในการสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อการดำเนินงานในแต่ละวัน ไม่มีแห่งใดที่จะดำเนินไปอย่างราบรื่นตลอดเวลา อย่างไรก็ตามต้องพบกับอุปสรรคหรือปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่ผิดพลาดเล็กน้อยหรือข้อผิดพลาดครั้งใหญ่ วิธีจัดการสถานการณ์บ่งบอกถึงทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้นำเป็นอย่างมาก และผู้นำต้องเข้าใจแรงจูงใจของตนเอง ถ้าผู้นำมองบทบาทเป็นเพียงแค่หน้าที่ หรืองานจะทำให้งานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร การเป็น

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีแรงจูงใจที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากตนเองก่อนให้ความสนใจอย่างแท้จริงต่องานนั้น ๆ แล้วจึงจะกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

สรุปว่า การสร้างพลังเชิงบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างพลังในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทั้งในภาวะปกติ หรือในภาวะที่ครูและบุคลากรมีความท้อแท้ขาดกำลังใจในการทำงาน หรือเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีทำให้ดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นหรือสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำมาวิเคราะห์สภาพการณ์ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ให้ชัดเจนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกและภายในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวិธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		6. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความความคิดสร้างสรรค์
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่ มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์ผลงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาจัดวางในกระบวนการคิดอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้ กล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจมีเหตุผล 5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การมีมนุษยสัมพันธ์	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีความเป็นกันเองเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทุกคน ให้คำแนะนำเมื่อครูและ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์ และศิลป์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองเอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทุกคน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาทำผิด

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
	<p>บุคลากรในสถานศึกษาทำผิด สร้างขวัญกำลังใจโดยการให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน สร้าง มิตรภาพ และรักษา สัมพันธภาพในสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น การสร้าง เครือข่าย ประสานงานกับครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และ องค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ</p>	<p>4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธภาพในสถานศึกษา</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครู ผู้ปกครองผู้นำชุมชน และ องค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดี ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครูผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือ ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ</p>
<p>4. การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี</p>	<p>พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาในการสื่อสารที่ดี มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัย มาใช้ในการ บริหารงานในสถานศึกษา ติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานมีการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ใน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ มีการ เผยแพร่และเป็นผู้สื่อสารที่มี ประสิทธิภาพกับชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กร ภายนอก</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ และ ความสามารถในการสื่อสารที่ดี</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำ นวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการ บริหารงานในสถานศึกษาเพื่อ ติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการ เรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมี วิจารณญาณ</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
		<p>5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา</p>
5. การสร้างพลังเชิงบวก	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เสริมสร้างพลังในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทั้งในภาวะปกติหรือในภาวะที่ผู้ตามหรือสมาชิกมีความท้อแท้ ขาดกำลังใจในการทำงาน หรือเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีทำให้ดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นหรือสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคได้</p>	<p>1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตที่กำหนดเพื่อสร้างการยอมรับ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ</p> <p>2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นแรงจูงใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความศรัทธาต่องานที่ทำ</p> <p>3. ผู้บริหารสถานศึกษาจุดประกายพลัง สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าของความร่วมมือแรงร่วมใจ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงาน</p> <p>4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการเอาชนะปัญหา</p> <p>5. ผู้บริหารสถานศึกษารสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุก ปรับระบบการจัดการงานให้มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม</p> <p>6. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับวิธีการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันภาวะหมดพลัง หากมีสถานการณ์หมดพลังเกิดขึ้น จะต้องค้นหาแหล่งพลังของแต่ละบุคคลได้</p>

2.2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

สำนักงาน กพ. (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานแบบทีม (Work teams) เป็นการ ทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวก ผลงานรวมของทีมที่ได้ออกมาแล้วจะมากกว่าผลงานรวม ของแต่ละคนมารวมกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรือ อิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้แนะ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสาน ความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำองค์การไปสู่ ความสำเร็จได้

ปณิดา เล็กเจริญสุข (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความ แตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันสมาชิกทุกคนในทีมต่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายเดียวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 14 -15) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การ รวมกลุ่มของบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้ง ร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคน ที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน ร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์ มีเป้าหมายในการทำงานเหมือนกัน โดยมองประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

Parker (1990, p. 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อ ปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ และคนกลุ่มนี้ยอมรับในวิธีการทำงานร่วมกันมีวิธีเดียวกัน คือ การทำงานร่วมกัน

Johnson & Johnson (2000, p. 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร่วมกัน

Robbin (2007, p. 258) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Brown & Leigh, (2014, p.89) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จได้คือการทำงานร่วมกัน

Woodcock (2016, หน้า, 101) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมารวมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดการ กระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

สรุปว่า การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การทำงานโดยมองประโยชน์ในร่วมกัน และต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง กลุ่มครูในโรงเรียนที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์ในการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันไว้วางใจกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551, หน้า 3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นที่ ผู้บริหารในทุกองค์กรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีม

จะอง ระดมความคิดและความสามารถ แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานเคียงกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น อ่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย

2. มนุษย์ทุกคน ความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญาความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ ย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและทุกองค์กร หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำได้ จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วย จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) สรุปการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 16) สรุปการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรให้หน้าก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมไปใช้เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 23) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง เป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทำให้

เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

Woodcock and Francis (1994, pp. 20) กล่าวว่า ความสำคัญของ การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของ ลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ปัญหาและเตรียมพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัย การทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญใน การแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธี โดยตั้งอยู่บน ผลประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจ ให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมอง ปัญหาของแต่ละคน ก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้ง การเสี่ยงร่วมกัน และได้รับความสำเร็จร่วมกันจะเป็นการสร้าง ความผูกพันที่ทำให้ทีมงาน แข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ดีของทีมอันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศ ที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

Johnson and Johnson (2003, pp. 437) กล่าวถึงความสำคัญของ การทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่ม มีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณีมีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตาม ความชำนาญของแต่ละคน

6. การจัดการความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมกลืนหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ สรุปว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการทำงานขององค์กรของหน่วยงานอย่างมาก หากองค์กรหรือหน่วยงานใดที่มีทีมงานที่เข้มแข็งย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2.2.3 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

ผลงานที่เกิดจากทีมนั้นจะมีมากกว่าผลงานที่แต่ละบุคคลที่ทำงานคนเดียว แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของ George Homans

George Homans (1974) ได้พัฒนาแนวคิดการแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม 2) การกระทำ และ 3) ความรู้สึก Homans เชื่อว่าองค์ประกอบ ทั้งสามนี้เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอยู่ คือ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้น เพราะสมาชิกมิใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกัน แต่ยังมี การพูดจาติดต่อสื่อสาร ปรีक्षाหรือ ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมุ่งความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2.2.3.2 ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work)

Blake & Mouton, (p.1964) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมนั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิก หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการงานให้ได้ผลงานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ การที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์แสดงความคิดเห็น เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration) ซึ่งก็คือการผสมประสานความต้องการขององค์กรและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย 1) ลักษณะของกลุ่ม ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพของสมาชิกที่มาเข้าร่วมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละ กลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ

ซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม 2) พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดง พฤติกรรม มีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือทำกิจกรรม ของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่นเกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมั่นคงเหนียวแน่นและลักษณะกลุ่มที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2.2.3.3 ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement)

Stogdill (1974) รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม โดยอธิบายว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การรวมตัวกันของสมาชิก (Member Inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการ แสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันรวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้นที่บุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิกซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออกเป็น ลักษณะของการตอบโต้หรือตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออก ให้ความคิดเห็น หรือการ ให้ความร่วมมือความคาดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม 2) สื่อกลางในการรวมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) สิ่งที่จะช่วยให้ เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ สมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่และรายละเอียดของงานโครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) หมายถึง การกำหนดอำนาจของการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Achievement) หมายถึง ผลที่เกิดจาก สมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย หน่วยงาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก (Group Moral) และความ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก (Group Cohesion)

2.2.3.4 ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นโดย Cattell (1948) ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ (Dimensions) ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) ในส่วนแรกหรือส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของกลุ่มนั้นประกอบด้วย 1) ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits) 2) ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) 3) ลักษณะโครงสร้างภายใน (Characteristic of Internal Structure) ลักษณะของ ประชากรนั้น หมายถึง ลักษณะต่างๆ

ของบุคคลแต่ละคนที่มารวมเข้าเป็นกลุ่มซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะคิด ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

บุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) นั้น ถ้าจะกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายก็คือ พลัง หรือผลที่กลุ่มบันดาลให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งพลังอันนั้นจะสำแดงต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่ม ก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วยลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม ได้แก่ บทบาทตำแหน่งของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนและการสื่อสารในกลุ่ม เป็นต้น ในส่วนที่สองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยปกติแล้วงานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและงานที่มุ่งความสำเร็จในการวิเคราะห์ลักษณะพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม Cattell ได้เสนอหลักหรือกฎไว้ 7 ประการ ดังนี้

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของเอ็กต์บุคคล

กฎข้อที่ 2 พลังงานทั้งหมดของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มี ต่อกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานทั้งหมดเพื่อปฏิบัติภาระให้แก่กลุ่มนั้นอาจจะถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่น ๆ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่อยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอาจจะใช้กลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวก็ได้ คือ งานของกลุ่มอาจจะมีผลสำคัญเป็นรองจากงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

กฎข้อที่ 5 รูปแบบลักษณะพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น การมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มก็ดี การสนับสนุนอุปถัมภ์ค้ำจุนกลุ่มก็ดี ตลอดจนการโอนอ่อนผ่อนตามกลุ่มก็ดี เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นผลตามทฤษฎีของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “กฎแห่งผล” (Law of Effect)

กฎข้อที่ 6 การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจจะซ้ำซ้อนกันได้ แต่พลังงานทั้งหมด ในกลุ่มซ้ำซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ トラบใดที่พลังงานของเอ็กต์บุคคลที่ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่น มิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม กับลักษณะทางบุคลิกโดยรอบ (Syntality traits) ของกลุ่มจะมีส่วนคล้ายคลึงกันมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะไปในเชิงลักษณะอนุรักษ์นิยมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความยืดหยุ่น เป็นบุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีในการทำงานเป็นทีม นั้นมีหลากหลายแนวคิด ซึ่งส่วนมากเน้นการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม เช่น ทฤษฎีการทำงานร่วมกันกล่าวว่าถ้าสมาชิกได้มีการกระทำ การร่วมกิจกรรมมากก็จะมีพฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันมากขึ้น ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงานมุ่งเน้น

ผลงานและความร่วมมือของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ทำให้เกิดพลังของกลุ่มที่แตกต่างกัน และกลุ่มมีลักษณะเฉพาะ ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมีโครงสร้างการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำลังใจในกลุ่มทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ลักษณะประชากร บุคลิกภาพ ของสมาชิกและโครงสร้างภายในองค์กร และองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีที่ได้กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมและประสบความสำเร็จ

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ผลงานที่เกิดจากทีมนั้นจะมากกว่าผลงานที่แต่ละบุคคลที่ทำงานคนเดียว แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และมีนักวิชาการได้สนใจและศึกษาการทำงานเป็นทีมและได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงาน ไว้ดังนี้

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 9 -13) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมดังกล่าวมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ความไว้วางใจ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29 - 37) ได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) เป้าหมายของทีม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การยอมรับนับถือ 5) การมีส่วนร่วม 6) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) การยอมรับนับถือ 3) เป้าหมาย 4) การสื่อสาร 5) การสร้างความร่วมมือ

ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การยอมรับซึ่งกันและกัน 4) การติดต่อสื่อสารที่ดี 5) การมีเป้าหมาย

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 6 - 7) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Break Through) 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 7 - 16) ได้ทำการสังเคราะห์และจัดองค์ประกอบโมเดลในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาใหม่ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) ความสัมพันธ์ (Relationships) 3) บทบาท (Role) 4. กระบวนการ (Process)

Romig (1996, p. 156) ได้นำข้อสรุปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในงานวิจัยการทำงานเป็นทีม มากกว่า 200 เรื่อง พบโครงสร้างที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ 10 ด้าน ดังนี้ 1) การ

สร้างสรรค์ของทีม (Team Creativity) 2) การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) 3) การประชุมทีม (Team Meeting) 4) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) 5) ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team Values, Vision and Mission) 6) การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) 7) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทีมองค์การ (Role and Responsibility and Team Organization) 8) การแก้ไขปัญหาของทีม (Team Problem Solving) 9) การตัดสินใจของทีม (Team Decision Making) 10) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement)

Robbins (2001, pp. 64) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้ 1) การจัดรูปแบบงาน 2) การจัดองค์ประกอบ 3) การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบ การประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี 4) การจัดกระบวนการ

Hackman (2002) ได้นำเสนอโมเดลการทำงานเป็นทีม โดยทีมจะเกิดประสิทธิผลได้มี องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ มีดังนี้ 1) ทีมทำงานกันจริงต้องประกอบด้วย 4 ลักษณะสำคัญคือ เป็นงานที่ทำเป็นทีม มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีอำนาจในการตัดสินใจที่ชัดเจน และมีเสถียรภาพของการเป็นสมาชิกในทีม 2) การควบคุมทิศทางของการทำงานเป็นทีมเป็นมากกว่าวิธีการทำงานที่ทีม ต้องทำให้ลุล่วง คือ ทีมต้องมีความชัดเจน ความท้าทาย และเป้าหมายที่เน้นความสำเร็จของผลลัพธ์ 3) โครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง ทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของทีม องค์ประกอบของทีม และบรรทัดฐานในการทำงานของทีม ซึ่งจะต้องไม่ขัดขวางในการทำงานเป็นทีม 4) บริบทขององค์กรที่ช่วยสนับสนุน 5) การสอนงานอย่างมืออาชีพ

Woodcock (2016, pp. 75-116) ได้อธิบายว่าลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพว่าจะมีลักษณะสำคัญ 11 ประการด้วยกันเรียกว่า “Building Blocks” รายละเอียดดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and Agreed goal) 2) ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) 3) การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) 4) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) 5) กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) 6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) 7) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) 8) การพัฒนาตนเอง (Individual Development) 9) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group Relations) 10) การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Role) 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)

จากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรที่กล่าวถึง องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ดังแสดงในตารางที่ 2.3

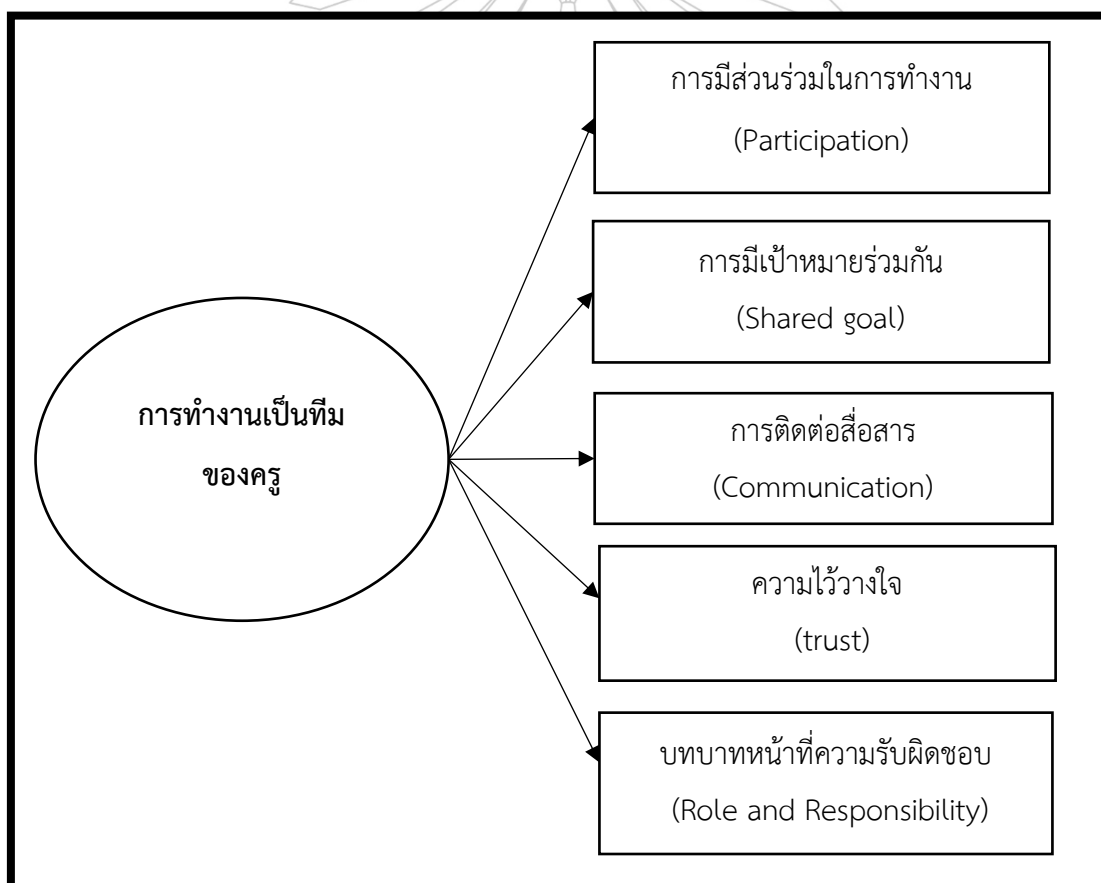
ตารางที่ 2. 3 ตารางสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

ที่	องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีมของครู	อมรรตน์ สิงโต (2560)	สุทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	ปฐมนิยา ผ่องแผ้ว (2563)	ธีญาพร ลือวงงาม (2564)	ศิริลักษณ์ งามะดี (2565)	อัครัฐ จันทราษฎร์ (2566)	Romig (1996)	Robbins (2001)	Hackman (2002)	Woodcock (2016)	ความถี่	ร้อยละ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	80
1	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8	80
2	การมีเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	7	70
3	การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	7	70
4	การไว้วางใจ	✓	✓	✓	✓						✓	5	50
5	การมีปฏิสัมพันธ์	✓	✓								✓	3	30
6	การยอมรับนับถือ		✓	✓	✓							3	30
7	การประสานงาน					✓		✓				2	20
8	การมีความคิดสร้างสรรค์					✓						1	10
9	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					✓		✓		✓		3	30
10	ภาวะผู้นำ						✓		✓		✓	3	30

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีมของครู										ความถี่	ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
11	อมรรัตน์ สิงห์โต (2560)	สุทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	ปฐมนิยา ทองแสง (2563)	ธัญญาพร ล้อวงศงาม (2564)	ศิริลักษณ์ งามะดี (2565)	อัครัฐ จันทร์วงศ์ (2566)	Romig (1996)	Robbins (2001)	Hackman (2002)	Woodcock (2016)	5	50
12	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ										3	30
13	กระบวนการ										2	20
14	การประชุมทีม										1	10
15	การจัดการความขัดแย้ง										3	30
16	ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม										2	20
17	การแก้ไขปัญหาของทีม										1	10
20	การตัดสินใจของทีม										1	10
การพัฒนาตนเอง											1	10
จำนวนองค์ประกอบ											11	

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 20 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) ความไว้วางใจ (trust) และ 5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility) ซึ่งแสดงเป็นโมเดลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครู

1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 9 -13) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรโดย ร่วมกันคิดร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 37) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมใน ผลประโยชน์ร่วมกัน

พีรดา มุงคุณ (2563, หน้า 33) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิด โอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกิจกรรมของทีมตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการประเมินผลการทำงานของทีม การมีส่วนร่วมแสดง ความรู้สีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมจะทำให้เกิดความร่วมมือและความทุ่มเทในการทำงานส่งผล ให้เกิดผลดีต่อการทำงานเป็นทีมเพราะนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันแล้ว ยังเป็นการใช้ทรัพยากร อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 9) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การมี ส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูหรือสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการ ทำงาน ความคิด และการตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของ กันและกันอย่างเต็มใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

Woodcock (2016, pp. 75-116) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกันและต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีมสาเหตุของ ความขัดแย้งเช่นการสนองตอบต่อความต้องการของทุกคนไม่ได้จนเกิดการชิงดีชิงเด่นระหว่างสมาชิก ในทีมหรือสมาชิกในทีมมีความคิดเห็นไม่ตรงกันวิธีการแก้ความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลควรใช้ วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกันไม่พูดในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่นหรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นอับอายเจ็บใจหรือเสียหน้า

rnstien (1969) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมโดยไม่ มีบทบาทอะไรเลย ย่อมไม่ได้ผลการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้น ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้จักใช้อำนาจและ สามารถควบคุมกิจกรรมนั้นได้จึงจะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

Berkley (1975) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ ตามทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเท่าที่จะสามารถกระทำได้

William Erwin (1976) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง

Cohen & Uphoff (1981) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

United Nations (1981) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเข้าร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีพลังของประชาชนในด้านต่างๆ ได้แก่ ในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ

Putti (1987) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง พื้นฐานของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการมีลักษณะกว้าง ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้การมีส่วนร่วมขยายไปสู่การปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ

Graham & Wright (1999) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวางแผน การแบ่งปัน และการบรรลุเป้าหมายของกิจกรรม

Mesa Public School (2003) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมกลุ่ม ร่วมกันการค้นคว้า และรวบรวมสารสนเทศ การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามหน้าที่โดยการร่วมมือกับทีม

สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มใจ และร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

2) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 9 -13) กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561 หน้า 340) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สำหรับทีมสาเหตุที่ผู้นำทีมต้องสร้างการสื่อสารที่ชัดเจนเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การแบ่งปันหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อบรรลุภารกิจของทีม ดังนั้น การเข้าใจว่าเป้าหมายและ ภารกิจของทีมที่ถูกต้องหวังหรือต้องทำให้สำเร็จคืออะไร จึงต้องมาจากการ

สื่อสารที่ชัดเจนภายในทีม ที่ถูกถ่ายทอดจากผู้นำไปยังทุกคนภายในทีม การที่ทีมเข้าใจทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนช่วยให้ทีม มองเห็นวิธีการที่ต้องทำร่วมกันเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น

จินตนา ยนต์ศร (2562, หน้า 8) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหาร ครูและชุมชนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการทำงานที่ตรงกันและชัดเจน และตั้งค่าเป้าหมายของความสำเร็จของงาน ของการปฏิบัติ ประเมินผลสำเร็จของผลงานร่วมกันและรับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และ เข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าทำอะไรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29 - 37) กล่าวว่า เป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ เป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวถึง เป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกทีม รับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่ต้องชัดเจนร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวม ซึ่งเป้าหมายเป็นเครื่องมือใช้บอกทิศทางการทำงานเพื่อความสำเร็จของทีม

ธัญญาพร ล້อวงศ์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ต้องชัดเจนร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้ง เป้าหมายความสำเร็จของงาน และประเมินผล ความสำเร็จของผลงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความ เสียสละอดทนและรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

Woodcock (1989, pp. 89) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน ทีมที่ทำงานมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้ ยอมรับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น

Parker (1990, p. 16) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกของทีมงาน จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมที่สุด และ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ทั้งนี้ สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน รวมไปถึง การกำหนดพันธกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวน วิสัยทัศน์นั้นเป็น ระยะ ๆ จัดทำตารางกิจกรรมและภารกิจหลัก เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน มั่นใจว่า สมาชิกของ ทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นไปสู่ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

Johnson & Johnson (1991, pp. 13) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานต้องเข้ากันได้ และเป้าหมายนั้นต้องสนับสนุน และเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก

Dyer (1995, p. 15) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมาย และประโยชน์ที่ชัดเจน ซึ่งทุกๆ คนเข้าใจและยอมรับ

Romig (1996, p. 156) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกัน ของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่พันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาลดลง

Bowin & Harvey (1998, p. 11) กล่าวว่า การกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีเป้าหมายซึ่งในเป้าหมายนั้นสามารถทำให้ ประสบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหาร กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน รับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการผลักดัน เสียสละ อดทนและรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้งานประสบความสำเร็จ

3) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 10) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความคิด ข้อเท็จจริงระหว่างบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลจากผู้ส่งสารผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางไปยังผู้รับสารอย่างมีวัตถุประสงค์

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 8) กล่าวถึง การสื่อสารที่ชัดเจน หมายถึง พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่ดีมีการสื่อสารที่ครอบคลุมและได้รับข้อมูลที่ไม่มีการปิดบัง สมาชิกมีการฟังซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 32) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารหรือคำสั่ง จากหัวหน้าทีมไปยังลูกทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้ การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีหัวหน้าทีมที่สื่อสารชัดเจน ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ลูกทีมที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของหัวหน้าทีม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งสารและรับสารระหว่างสมาชิก เป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดงความเข้าใจ ความคิด ของบุคคล โดยสามารถตอบข้อสงสัยอย่างเปิดเผยเข้าใจตรงกันและส่งเสริมสัมพันธภาพในทีมให้มีมากยิ่งขึ้น

ธัญญาพร ล້อวงค์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การส่งสารและการรับสารของครูและผู้บริหารที่มีความจริงใจต่อกัน สมาชิกทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและทุกคนสามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Romig (1996, p. 156) การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่การ ปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังสมาชิกทีม สิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านการสื่อสาร การ ฟัง การเข้าใจอย่างถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของสมาชิก

Parker (1990, pp. 16) กล่าวถึง การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นการเจรจา ติดต่อกันระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุน ให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิก ผู้ต้องการ ความช่วยเหลือ ได้รับความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้นในการทำงาน ต้องมีการฟังพาทอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่อกัน

Romig (1996, pp. 125) กล่าวถึง การสื่อสารที่ชัดเจน เป็นการติดต่อสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงที ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระ ในการให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิด ที่หลากหลายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

Greenberg & Baron (2003, pp. 318) กล่าวถึง การสื่อสารที่ชัดเจน หมายถึง กระบวนการของบุคคลกลุ่มบุคคลหรือองค์การ (ผู้ส่ง) ส่งผ่านข้อมูล ข่าวสารบางอย่าง (ข่าวสาร) ไปยังบุคคลอื่นอีกคนหนึ่ง กลุ่มบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งหรือองค์การ อีกองค์การหนึ่ง (ผู้รับ)

Woodcock (2016, pp. 75-116) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือการติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกันโดยทั่วไปจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การสื่อสารถ้าเป็นคำพูดผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูดและการเขียนซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสารถ้าการสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกันการติดต่อสื่อสารมี 2 วิธีได้แก่การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการเช่นใบ

สมัครงานคำสั่งจดหมายของทางราชการและการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการเช่นการพักทนาย
ปราศรัยพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

สรุปว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) หมายถึง การส่งสารและการรับ
สารของครูและผู้บริหารที่มีความจริงใจต่อกันอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งสมาชิกทุกคน
สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและทุกคนสามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่ง
กันและกันได้อย่างเปิดเผย มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน ซึ่งเป็น
การสื่อสารที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

4) ความไว้วางใจ (trust)

อมรรตน์ สิงห์โต (2560, หน้า 9 -13) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ
หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกัน ด้วยความคาดหวังว่าจะ
กระทำตามคำพูด โดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560, หน้า 44) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจภายในทีม หมายถึง
ความรู้สึกโดยรวมระหว่างบุคคลไว้ซึ่งความเมตตา ความจริงใจ ความร่วมมือ ความเชื่อถือ ไว้วางใจ
บุคคลด้วยความเต็มใจ

เสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 342) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพของทีม จะเกิดขึ้นไม่ได้หากสมาชิก
ภายในทีมขาดซึ่งความไว้วางใจกัน ซึ่งผู้นำทีมจะช่วยส่งเสริม การไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29 - 37) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง
ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่
บุคลากรในโรงเรียนมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวว่า การไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกรู้สึก
ไว้วางใจต่อกัน ซื่อสัตย์ต่อกันสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ปฏิบัติต่อกันอย่างจริงจัง ให้การสนับสนุนซึ่งกัน
และกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน
สามารถทำงานสู่เป้าหมายของทีมได้

รัชฎาพร ล້วงค์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า การไว้วางใจ หมายถึง ครูทุกคนมีความ
เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และมั่นใจว่าจะมีเพื่อน
ร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการ ตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้
ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

Swansburg & Swansburg (2002) กล่าวว่า การไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อถือที่บุคคล
หนึ่งมีให้กับอีกบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคน ให้กระทำการใดสิ่งหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุมความไว้วางใจเป็น
ปรัชญาพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจในการทำงานให้
สำเร็จ มีการรายงานความก้าวหน้าและการประเมินผลของงาน

Robbins (2005, pp. 356-357) กล่าวว่า การไว้วางใจ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่บุคลากรปรารถนาเพื่อการพูดความจริงด้วยความซื่อสัตย์ ความสามารถแสดงให้เห็นถึงเทคนิคในการทำงานและความรู้และทักษะของบุคคลซึ่งก่อให้เกิดการยอมรับต่อบุคคลอื่น และความน่าเชื่อถือของบุคคล ความสามารถในการคาดการณ์ได้ และความสามารถในการตัดสินใจในการจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ดังนั้น การรักษาคำพูด และการกระทำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

Hardy, et al., (2007, p. 18) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจจากความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นแก่นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในยุคอินเทอร์เน็ตที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นำและผู้ตามจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการสร้างความไว้วางใจในตัวผู้นำ

Greenberg (2011, pp. 410-411) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การไว้วางใจบนพื้นฐานของความกลัว หมายถึง ความไว้วางใจบนพื้นฐานของการข่มขู่ และความกลัว โดยเชื่อว่าบุคคลจะทำงานเพื่อความปลอดภัยทางสังคม และไม่ต้องถูกลงโทษ และลดการถูกลงโทษในการทำงาน 2) การไว้วางใจบนพื้นฐานของการแยกแยะ เป็นการไว้วางใจบนพื้นฐานของการยอมรับและความเข้าใจความต้องการ ความปรารถนาของบุคคลอื่นมีคุณลักษณะเป็นการสร้างความคุ้นเคย แบ่งปันประสบการณ์ แบ่งปันข้อมูลโดยไม่ปิดบัง ทำตามสัญญา ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และไม่กล่าวโทษเมื่อเขากระทำ 3) การไว้วางใจบนพื้นฐานของการเปลี่ยน เป็นการไว้วางใจที่เกิดขึ้นของการพัฒนาสมาชิกของกลุ่มที่เป็นทางการ โดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ระยะสั้น

Woodcock (2016, pp. 75-116) กล่าวว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือการที่สมาชิกในทีมได้รับช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันการสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกันกล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาต่อกัน

สรุปว่า ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ยอมรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการ ตัดสินใจ และร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility)

สัมมนา สีมุ่ย (2553, หน้า 12) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง

สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

เรวัตร์ ชัยจำรัส (2555, หน้า 83) กล่าวว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่สมาชิกรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ ปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, หน้า 102) กล่าวว่า บทบาทที่สมดุล หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกที่มีการผสมผสานความแตกต่างของความรู้ ความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน โดยการวิเคราะห์หาจุดสมดุลของทักษะและความสามารถของสมาชิกทีม

สุวรรณ ปิตตานัง (2561, หน้า 49) กล่าวว่า ความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ หมายถึง การที่องค์การมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แนวทางการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือสมาชิกในทีมงานอย่างชัดเจน เหมาะสมตามสัดส่วนของงานและมีความสมดุลกัน ไม่ให้เกิดความสับสนหรือมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ สร้างความตระหนักให้บุคคลหรือสมาชิกในทีมงานรับรู้ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566, หน้า 7 - 16) กล่าวว่า บทบาท (Role) หมายถึง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนภายในทีม โดยเข้าใจในบทบาทของตนเองและของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจความรับผิดชอบที่มีร่วมกันภายในทีม ให้การยอมรับหัวหน้าทีมคนที่เป็นคนนำในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ความสามารถ ทักษะจากสมาชิกในแต่ละคนภายในทีมอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่สุด

Parker (1990) กล่าวว่า บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

Woodcock & Francis (1994) ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) ทีมที่มีประสิทธิผล คือทีมที่มีความสามารถในการใช้บุคลิกลักษณะที่แตกต่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในทีมที่มีความสมดุลกันด้วย การสร้างทีมที่ดีควรเริ่มต้น

ด้วยการเลือกสมาชิกที่ดีที่มีความสมดุลระหว่างความสามารถและทักษะ นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกในทีมยังเป็นสิ่งจำเป็นเพราะความสำเร็จของทีม

Romig (1996, p. 156) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทีมองค์การ (Role and Responsibility and Team Organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจ บางครั้งความขัดแย้งของสมาชิกทีมทำให้เกิดความเครียด ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง

Woodcock (2016, pp. 75-116) กล่าวว่า การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Role) คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บทบาทของสมาชิกได้แก่บทบาทตามหน้าที่ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมมีหน้าที่สั่งการตัดสินใจและควบคุมงานบทบาททั่วไปเช่นพฤติกรรมในการทำงานการตั้งใจทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

สรุปว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility) หมายถึง การเข้าใจในบทบาทของตนเองและของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจความรับผิดชอบที่มีร่วมกันภายในทีม มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้การยอมรับหัวหน้าทีมคนที่เป็นคนนำในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ความสามารถ ทักษะจากสมาชิกในแต่ละคนภายในทีมอย่างเหมาะสมเพื่อที่จะให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่สุด

ตารางที่ 2. 4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	คุณลักษณะบ่งชี้
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)	การเปิดโอกาสให้ครูและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มที่ และร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน 2. ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มที่ 3. ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน 4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา 6. ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	คุณลักษณะบ่งชี้
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) (ต่อ)	ทำให้งานประสบความสำเร็จ	
4. ความไว้วางใจ (trust)	ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ยอมรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรว่าสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย 3. ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน 4. ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน 5. ครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ 6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา
5. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility)	การเข้าใจในบทบาทของตนเองและของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจความรับผิดชอบที่มีร่วมกันภายในทีม มีการจัดแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้การยอมรับหัวหน้าทีมคนที่เป็นคนนำในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ความสามารถ ทักษะจาก	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทบทวนกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของทีมงานอย่างชัดเจน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	คุณลักษณะบ่งชี้
5. บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Role and Responsibility (ต่อ)	สมาชิกในแต่ละคนภายในทีม อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้ งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ที่สุด	4. มีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบใน ทีมงาน 5. มีการกระจายงานและความรับผิดชอบ ไปสู่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง เสมอภาค 6. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมี ความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย

2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.3.1 สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สภาพข้อมูลทั่วไป ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนี้

1) ข้อมูลพื้นฐาน

1.1) ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ตั้งอยู่ เลขที่ 334 หมู่ 4 บ้านปากนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000 โทรศัพท์ 0-4287-0409 โทรสาร 042870410 เว็บไซต์ <http://www.sesao19.go.th> อีเมล work@sesao19.go.th จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน

1.2) ประวัติ เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการ กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาธิการขั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยานุชณะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่อง ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสพยานุชณะ ศธ เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1) ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉ.ชหน้าสพม.19)

2) ศูนย์เฉพาะกิจจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โทรศัพท์ 042870409 ต่อ 21

3) ศูนย์ประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ที่โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู โทรศัพท์ 099-1547945

4) ศูนย์แนะแนวประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โรงเรียนศรีสงครามวิทยา จังหวัดเลย ที่ตั้ง ณ โรงเรียนศรีสงครามวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

1.3) ความเป็นมา ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแล และประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2) **โครงสร้างการบริหารงาน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับ

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนาจการ
2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9) กลุ่มกฎหมายและคดี 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

3) บทบาทหน้าที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็น
หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546
และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้
(พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้
สอดคล้องนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความ
ต้องการของท้องถิ่น

3.2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงานในเขต
พื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ
ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

3.6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม
สนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

3.8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขต
พื้นที่การศึกษา

3.10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านวิชาการ

3.11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1) วิสัยทัศน์

ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน

2) พันธกิจ

2.1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียนมาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.3) สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

2.5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.6) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

3) เป้าประสงค์

3.1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

3.2) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

3.3) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพ ที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3.4) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3.5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

4) ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

5) กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.sesao19.go.th>)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 21 โรงเรียน มีหน้าที่

ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.1.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

ชีวิธสารณ์ กิ่งแก้ว (2561) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความมีระเบียบวินัย ส่วนด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความกระตือรือร้น ด้านความพึงพอใจ และด้านความร่วมมือร่วมใจ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ได้ร้อยละ 29.90

ชิดกมล ยะสุรินทร์, กัญญา เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี (2562) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คุณลักษณะ

ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 2 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.50

กุลจิรา รักชนคร (2563) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ และเป็นตัวแปรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพต่อผลลัพธ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตอบสนองต่อการแข่งขัน และ ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ 4 ตัวบ่งชี้ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3 ตัวบ่งชี้ 3) มนุษย์สัมพันธ์ 4 ตัวบ่งชี้ 4) ความสัมพันธ์กับงาน 4 ตัวบ่งชี้ และ 5) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 5 ตัวบ่งชี้

อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม (2565) ศึกษามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 คือ ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน และด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ 0.903 สามารถพยากรณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้ร้อยละ 81.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการในการพยากรณ์และสมการถดถอยใน รูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.37 + 0.12X_1 + 0.45X_2 + 0.34X_3$, และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.11 Z_{x1} + 0.48 Z_{x2} + 0.39 Z_{x3}$, นำผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะทำให้เกิดต่อสถานศึกษาได้

ภาวิณี รวดเร็ว (2565) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสังคมและชุมชน ด้านจัดการระบบ และ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติงานและประเมินผล ด้านการดำรงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ตามลำดับ 3) คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และ ด้านการจัดการระบบ โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 12.9 มีความคลาดเคลื่อนในการทำงาน เท่ากับ 0.301

2.4.1.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

ศรีสุตา กานดา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 วิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุก ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ระดับปฏิบัติของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ ชัดเจน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วมของ สมาชิก และด้าน การตัดสินใจร่วมกัน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง มีค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ ($r = 0.76$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุวรรณ ปิตตานัง (2561) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็น ทีมตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา สุระคำ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .89 + .78**X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = 88 * Zx$ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครู เพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพ

การดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S2) ด้านการมีส่วนร่วม (S5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม ได้ร้อยละ 81.20 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $E = 0.194 + 0.364(S6) + 0.349(S2) + 0.379(S5) - 0.145(S3)$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Zr = 0.387(Z6) + 0.421(Z2) + 0.373(Z5) - 0.226(Z3)$

ธัญญาพร ลีวงศ์งาม (2564) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก 2) มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์กันทางบวก 4) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.10 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y' = 1.188 + .423X3 + .306X2$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z'y = .475X3 + .345X2$ 5) แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการยอมรับซึ่งกันและกัน

นวนละออง สีดา (2565) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน และด้านการตัดสินใจ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างความผูกพันภายในทีม ด้านการประสานงานร่วมกัน ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และด้านการสร้างความไว้วางใจภายในทีม 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน ด้านการให้

ข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .314Z4 + .297Z3 + .228Z5 + .220Z1 - .220Z2$

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Edmonson and others (2006, pp. 79-41) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีไว้ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นผู้มีความคิดและมองการณ์ไกล 3) มีความสามารถในการเชิงบริหาร 4) ความสามารถในการ กระตุ้นบุคคลอื่น 5) มีความสนใจบุคคลอื่น 6) ความเป็นนักวิชาการ 7) มีความรู้ในวิชาชีพ 8) มีอุดมการณ์ในอาชีพและปฏิบัติงาน

Easton (2009, pp. 6894-6895) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของคณบดีที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐแถบภาคตะวันตกเฉียงใต้ ของสหรัฐอเมริกา โดยใช้กลุ่มประชากร คือ คณบดี 58 คน สอบถามคน ดีโดยใช้แบบสอบถาม 39 คน และใช้การสัมภาษณ์ 19 คน สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกและความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติทางการ บริหาร และคุณลักษณะความสามารถของคนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้ 1) ความสามารถในการทำงานกับประชาชน 2) การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์ 3) ความสามารถในการจัดองค์การ 4) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ความคิดริเริ่ม 7) ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง 8) ความรู้ทั่วไป

Freedman (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้ร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบของผู้บริหาร และผู้ร่วมงานมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานร่วมกับครูให้มากขึ้น

F.john. Reh (2011) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นผู้บริหารที่ดีว่าต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับตัวเองและผู้อื่นได้ในสภาวะแวดล้อมที่กดดัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถฝึกกันได้ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยมีคุณสมบัติดังนี้ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต้องมีความมั่นใจ ในตัวเอง เป็นบุคคลที่เปิดเผยรับสภาพต่าง ๆ ได้ มีความซื่อสัตย์ รู้จักวางตัวเป็นผู้นำและมี บุคลิกภาพที่ดี สำหรับในส่วนของงานต้องมีความมั่นคงไว้วางใจได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และกล้าตัดสินใจ มีความมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด

Robert and Keith (2012, pp. 47-49) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียนในอนาคตที่จะเป็นโรงเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยสังคมชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งสังคมมีความคาดหวังในเรื่องการบริหาร 3 เรื่อง ดังนี้ 1) ความเป็นเลิศ บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นผู้มีความรู้ที่สามารถประสานงานกับชุมชนได้ ยินดีบริการ และต้องสร้างสรรค์ความเป็นเลิศทางการศึกษา 2) ความเสมอภาคบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีจิตใจโอ้ออมอารี 3) จริยธรรม บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความโปร่งใส งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู

Abdikadir Issa Farah (2013) ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียน: คุณลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการโรงเรียนก็เหมือนกับการจัดการกับรัฐ ดังนั้นครูใหญ่ของโรงเรียนต้องเป็นนักการเมือง เศรษฐศาสตร์ นักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยา วัฒนธรรม เชื้อชาติ เพศ และศาสนาของนักเรียนในโรงเรียนอาจมีความหลากหลายและลูกค้าของโรงเรียนต้องการความพึงพอใจต่อความต้องการของตน บทความเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของครูที่มีประสิทธิภาพนี้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบ มีเคล็ดลับการประเมินตนเองเก้าข้อที่ผู้บริหารสามารถวัดได้เองฉันได้รับเก้าเคล็ดลับเหล่านี้จากตัวอักษรเก้าตัวที่คำหลักประกอบด้วย ตัวอักษรแต่ละตัวของคำศัพท์ทั่วไปที่มอบให้กับผู้นำโรงเรียนหมายถึงงานที่ดีที่ต้องปฏิบัติตามหลัก อาจารย์ใหญ่จะเข้าใจว่างานของตนเองมีความเป็นเอกลักษณ์และต้องใช้ความรู้และมาตรฐานในการใช้งาน หลังจากอ่านหนังสือและบทความที่เขียนขึ้นโดยนักวิชาการคนอื่นแล้วตั้งข้อสังเกตว่าการเป็นผู้นำและหลักการและเป็นงานที่ไม่เหมือนใครซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมครูใหญ่เป็นศิลาของโรงเรียนและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะในการโต้ตอบการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายและงานที่ซับซ้อนในการจัดการมนุษย์ โรงเรียนเป็นกระแวงของชีวิตและแหล่งที่มาของทรัพยากรมนุษย์ดังนั้นผู้นำของโรงเรียนต้องมีความคุ้นเคยกับทักษะการจัดการและรูปแบบการเป็นผู้นำวัตถุประสงค์หลักของโรงเรียนคือการผลิตผู้เรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นผู้นำของวันพรุ่งนี้ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่นักเรียนและคนอื่น ๆ ในโรงเรียนจะได้เรียนรู้จากพวกเขา

Victor (2017) ได้กล่าวถึงทัศนคติ 10 ประการ สำหรับ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ว่าศตวรรษที่ 21 ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate leadership) มากกว่าแบบใช้อำนาจหรือการบังคับ ผู้นำจะต้องให้การศึกษาระดับสูงและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม และจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร ผู้นำในปัจจุบันและอนาคต จะต้องพัฒนาทัศนคติใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นดังนี้ 1) ทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ 2) มีสัมพันธภาพ (Relationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็ง และยั่งยืน 3) ปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว 4) มุ่งมั่น (Assertiveness) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง 5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ไม่บังคับ แต่จูงใจสร้างแรงบันดาลใจ 6) ทะเยอทะยาน (Aspiration) มุ่งสร้างความสำเร็จ 7) โปร่งใส (Transparency) สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น 8) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าเป็นผู้สอน 9) ซื่อสัตย์จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง 10) มีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) คำนึงถึงคำมั่นสัญญา คำนึงถึงความล้มเหลว ปรับ ทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุผล

2.4.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Zadra (2002, p.1889) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุน การทำงานเป็นทีมของครู ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

Park, Henkin & Egley (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมความไว้วางใจและความมุ่งมั่นของทีมงานของครู ผลการวิจัยได้ยืนยันว่าความมุ่งมั่นขององค์กรจะทำให้ภาระการทำงานขององค์กรสูงขึ้น โดยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวางแผนพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในระดับสูงขึ้น ด้วยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนระดับประถมศึกษาซึ่งการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทต่างกันทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในด้านการรับรู้ของตัวบุคคลในทีมงานย่อมมีความแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของโรงเรียนกับความมุ่งมั่นของครูและผลกระทบที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดการปฏิบัติงานของครู ควรพิจารณากลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมช่วยยกระดับประสิทธิภาพ และสนับสนุนกระบวนการใกล้เคียงที่น่าพอใจ

Reihaneh Shagholi (2010, p. 255) ได้ทำการศึกษากการสร้างความไว้วางใจ การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า 1) พนักงานครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กรใน 7 อำเภอในเมืองนี้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการตัดสินใจว่ายังมีอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี และ 5) การสร้างพลังเชิงบวก เนื่องจากภาวะผู้นำที่

เหมาะกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องแสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น โดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งจากการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ความไว้วางใจ 5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกระตุ้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทางที่ดีขึ้นได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 จาก 52 แห่ง จำนวน 2,044 คน (ข้อมูลพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970, pp. 607 – 610) จำนวน 324 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน และตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลเยหนองบัวลำภู และตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง ดังปรากฏในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3. 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลเย หนองบัวลำภูปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	6	6	60	66	1	9	10
กลาง	28	55	509	564	9	81	90
ใหญ่	12	38	582	620	6	92	98
ใหญ่พิเศษ	6	29	765	794	5	121	126
รวมทั้งสิ้น	52	128	1,916	2,044	21	303	324

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลเย หนองบัวลำภู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลเย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)
4. การสื่อสารและการเทคโนโลยี (x_4)
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม
 มาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1)
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2)
3. การติดต่อสื่อสาร (y_3)
4. ความไว้วางใจ (y_4)
5. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตาม
 มาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

3.3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 กำหนดขอบข่ายการสร้างแบบสอบถามตามกรอบนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 3.3.3 สร้างข้อคำถามตามขอบข่ายที่กำหนดภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์

3.3.4 ตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ
 จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
 ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม

ศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138)

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2566 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation Coefficient) ได้ดังนี้แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.989 และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.995

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งเกณฑ์กำหนดว่าต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2556, หน้า 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้พบว่ามีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.841 - 0.984 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3. 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามของตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	0.989
1. การมีวิสัยทัศน์	0.946
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	0.963
3. การมีมนุษยสัมพันธ์	0.970
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	0.980
5. การสร้างพลังเชิงบวก	0.930
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	0.995
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.963
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน	0.989
3. การติดต่อสื่อสาร	0.984
4. ความไว้วางใจ	0.988
5. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.978

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอน	กระบวนการ
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)	2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) 2.2 คำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item objective congruence : IOC) 2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	3.1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 3.2 หาค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation Coefficient) 3.3 หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีการของ Cronbach 3.4 ตรวจสอบค่าความเที่ยงกับเกณฑ์ และปรับปรุงแก้ไข (กรณีมีค่าอยู่ในระดับต่ำ) 3.5 ตรวจสอบความถูกต้องและจัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจาก ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งอายุ และระดับการศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 100)

4.51-5.00 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น. 100)

- 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุการณณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 169 – 171) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.81 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

มีค่า r 0.61 - 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

มีค่า r 0.21 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ

มีค่า r 0.01 - 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

มีค่า r 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือใกล้เคียง 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันต่ำ

3.5.5 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

3.6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics)

3.6.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.6 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
X ₁	หมายถึง	การมีวิสัยทัศน์
X ₂	หมายถึง	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
X ₃	หมายถึง	การมีมนุษยสัมพันธ์
X ₄	หมายถึง	การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี
X ₅	หมายถึง	การสร้างพลังเชิงบวก

Y	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมของครู
y_1	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการทำงาน
y_2	หมายถึง	การมีเป้าหมายร่วมกัน
y_3	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
y_4	หมายถึง	ความไว้วางใจ
y_5	หมายถึง	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ
S.E. B	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
Z	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
\hat{Y}	หมายถึง	คะแนนดิบ

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4. 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	105	32.41
1.2 หญิง	219	67.59
รวม	324	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหาร	21	6.48
2.2 ครู	303	93.52
รวม	324	100.00
3. อายุ		
3.1 น้อยกว่า 30 ปี	64	19.75
3.2 30 - 39 ปี	143	44.14
3.3 40 - 49 ปี	77	23.77
3.4 มากกว่า 49 ปี	40	12.35
รวม	324	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	237	73.15
4.2 ปริญญาโท	78	24.07
4.3 ปริญญาเอก	9	2.78
รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 324 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศหญิง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 67.59 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 93.52 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48 เมื่อพิจารณาตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 รองลงมาอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 44.14 รองลงมาอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.77 และอายุ

มากกว่า 49 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.07 และปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 ตามลำดับ

4.3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4. 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	4.19	0.54	มาก	4
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	4.25	0.55	มาก	1
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	4.14	0.48	มาก	5
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	4.24	0.52	มาก	2
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	4.23	0.57	มาก	3
รวม	4.21	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2) ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3) ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48)

ตารางที่ 4. 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีวิสัยทัศน์ (x_1) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.21	0.73	มาก	3
2	ผู้บริหารเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา	4.18	0.82	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	3.98	0.87	มาก	6
4	ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.12	0.79	มาก	5
5	ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.29	0.78	มาก	2
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.78	มาก	1
รวม		4.19	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีวิสัยทัศน์ (x_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4. 4 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2) โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อ	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่มีจินตนาการ ใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา	4.23	0.80	มาก	5
2	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่	4.38	1.80	มาก	1
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและมีความ ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา	4.26	0.76	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ กล้าคิด กล้าทำและ กล้าตัดสินใจ มีเหตุผล	4.26	0.64	มาก	3
5	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์	4.13	0.75	มาก	6
6	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.27	0.67	มาก	2
รวม		4.25	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 1.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4. 5 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารใช้ศาสตร์ และศิลป์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้	4.20	0.82	มาก	1
2	ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทุกคน	4.12	0.81	มาก	4
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาทำผิด	4.16	0.79	มาก	3
4	ผู้บริหารสร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธภาพในสถานศึกษา	4.11	0.75	มาก	5
5	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครู ผู้ปกครองผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.10	0.86	มาก	6
6	ผู้บริหารสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครูผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	4.17	0.80	มาก	2
รวม		4.14	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารใช้ศาสตร์ และศิลป์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครูผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครู ผู้ปกครองผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4. 6 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารมีทักษะ และความสามารถในการสื่อสารที่ดี	4.23	0.78	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.27	0.69	มาก	2
3	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.75	มาก	3
4	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมี วิจารณญาณ	4.29	0.74	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้ เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียน การสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.18	0.81	มาก	6
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้ เทคโนโลยีในการสื่อสาร ในกรปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา	4.19	0.75	มาก	5
รวม		4.24	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือข้อ 5 ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.18)

ตารางที่ 4. 7 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตที่กำหนดเพื่อสร้างการยอมรับ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ	4.23	0.80	มาก	4
2	ผู้บริหารกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความศรัทธาต่องานที่ทำ	4.34	1.83	มาก	1
3	ผู้บริหารจุดประกายพลัง สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าของความร่วมแรงร่วมใจ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงาน	4.26	0.77	มาก	2
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการเอาชนะปัญหา	4.19	0.72	มาก	5
5	ผู้บริหารสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุก ปรับระบบการจัดการงานให้มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม	4.10	0.77	มาก	6
6	ผู้บริหารปรับวิธีการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันภาวะหมดพลัง หากมีสถานการณ์หมดพลังเกิดขึ้นจะต้องค้นหาแหล่งพลังของแต่ละบุคคลได้	4.24	0.71	มาก	3
รวม		4.23	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน

ให้บรรลุดัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความศรัทธาต่องานที่ทำ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 1.83) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารจุดประกายพลัง สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าของความร่วมแรงร่วมใจ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุก ปรับระบบการจัดการงานให้มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.77)

4.4. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4. 8 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครู (Y)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1)	4.13	0.53	มาก	5
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2)	4.15	0.50	มาก	4
3. การติดต่อสื่อสาร (y_3)	4.22	0.53	มาก	3
4. ความไว้วางใจ (y_4)	4.23	0.52	มาก	2
5. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5)	4.25	0.46	มาก	1
รวม	4.19	0.40	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5) ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ ความไว้วางใจ (y_4) ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1) ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4. 9 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.06	0.78	มาก	5
2	ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่	4.17	0.78	มาก	2
3	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน	4.14	0.76	มาก	3
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.83	มาก	1
5	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา	4.12	0.79	มาก	4
6	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน	4.04	0.86	มาก	6
รวม		4.13	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4. 10 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย	4.09	0.77	มาก	5
2	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน	4.07	0.85	มาก	6
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน	4.10	0.78	มาก	4
4	ผู้บริหาร กำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	4.17	0.74	มาก	3
5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.75	มาก	1
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.21	0.77	มาก	2
รวม		4.15	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4. 11 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การติดต่อสื่อสาร (y_3) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	การติดต่อสื่อสาร (y_3)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.22	0.75	มาก	4
2	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและตรงกัน	4.23	0.75	มาก	3
3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวข้องกับเรื่องอย่างเปิดเผย	4.26	0.80	มาก	1
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงจัง	4.25	0.73	มาก	2
5	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	4.18	0.81	มาก	6
6	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.21	0.78	มาก	5
รวม		4.22	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การติดต่อสื่อสาร (y_3) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ครูและบุคลากรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4. 12 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ (y_4) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	ความไว้วางใจ (y_4)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา	4.17	0.65	มาก	6
2	ผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรว่าสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.60	มาก	4
3	ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน	4.26	0.54	มาก	2
4	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและทีมงาน	4.19	0.61	มาก	5
5	ครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	4.25	0.53	มาก	3
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.29	0.55	มาก	1
รวม		4.23	0.27	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ (y_4) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4. 13 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5) โดยภาพรวม และรายข้อ

ข้อ	บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5)	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาท ของตนเอง	4.29	0.69	มาก	1
2	ผู้บริหารและครูทบทวนกระบวนการเรียนของตนอยู่ เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.27	0.73	มาก	2
3	มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ ของทีมงานอย่างชัดเจน	4.26	0.77	มาก	3
4	มีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ คำนึงถึง ความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบในทีมงาน	4.20	0.79	มาก	6
5	มีการกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่สมาชิก ทุกคนอย่างทั่วถึง เสมอภาค	4.23	0.75	มาก	4
6	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความพยายามทำให้งาน สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.77	มาก	5
รวม		4.25	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5) โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง ($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.69) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารและครูทบทวนกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.27$, S.D.= 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 มีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบในทีมงาน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.79)

4.5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.14



ตารางที่ 4. 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y
X ₁	1											
X ₂	.499**	1										
X ₃	.496**	.556**	1									
X ₄	.558**	.505**	.721**	1								
X ₅	.522**	.981**	.566**	.517**	1							
X	.751**	.873**	.800**	.795**	.884**	1						
Y ₁	.525**	.558**	.491**	.509**	.587**	.652**	1					
Y ₂	.434**	.407**	.419**	.547**	.431**	.544**	.601**	1				
Y ₃	.474**	.422**	.468**	.512**	.447**	.564**	.627**	.650**	1			
Y ₄	.363**	.378**	.426**	.468**	.405**	.495**	.532**	.540**	.623**	1		
Y ₅	.146**	.263**	.295**	.353**	.251**	.316**	.367**	.397**	.423**	.555**	1	
Y	.498**	.516**	.533**	.606**	.541**	.655**	.798**	.808**	.847**	.822**	.677**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{XY} = 0.655$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.316 - 0.652$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับการสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x2x5} = 0.981$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การมีวิสัยทัศน์กับการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x1x3} = 0.496$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีเป้าหมายร่วมกันกับการติดต่อสื่อสาร ($r_{y2y3} = 0.650$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ($r_{y1y5} = 0.367$)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับระดับสูง ($r_{XY} = 0.655$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.15 – 4.19

ตารางที่ 4. 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.525**	ปานกลาง
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	0.558**	ปานกลาง
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	0.491**	ปานกลาง
4. การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.509**	ปานกลาง
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.587**	ปานกลาง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	0.652**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1) โดยรวม (r_{xy_1}) เท่ากับ 0.652 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x_5y_1} = 0.587$) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($r_{x_2y_1} = 0.558$) การมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_1} = 0.525$) การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี ($r_{x_4y_1} = 0.509$) และการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x_3y_1} = 0.491$)

ตารางที่ 4. 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.434**	ปานกลาง
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	0.407**	ปานกลาง
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	0.419**	ปานกลาง
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.547**	ปานกลาง
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.431**	ปานกลาง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	0.544**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวม (r_{xy_2}) เท่ากับ 0.544 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ($r_{x_4y_2} = 0.547$) การมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_2} = 0.434$) การสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x_5y_2} = 0.431$) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x_3y_2} = 0.419$) และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($r_{x_2y_2} = 0.407$)

ตารางที่ 4. 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การติดต่อสื่อสาร (y_3)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.474**	ปานกลาง
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	0.422**	ปานกลาง
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	0.468**	ปานกลาง
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.512**	ปานกลาง
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.447**	ปานกลาง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	0.564**	ปานกลาง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การติดต่อสื่อสาร โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.564 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ($r_{x_4y_3} = 0.512$) การมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_3} = 0.474$) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x_3y_3} = 0.468$) การสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x_5y_3} = 0.447$) และความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ($r_{x_2y_3} = 0.42$)

ตารางที่ 4. 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ (y_4)

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ความไว้วางใจ (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.363**	ค่อนข้างต่ำ
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	0.378**	ค่อนข้างต่ำ
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	0.426**	ปานกลาง
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.468**	ปานกลาง
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.405**	ปานกลาง
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	0.495**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ โดยรวม (r_{xy_4}) เท่ากับ 0.495 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และระดับค่อนข้างต่ำ 2 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ($r_{x_4y_4} = 0.468$) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x_3y_4} = 0.426$) การสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x_5y_4} = 0.405$) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($r_{x_2y_4} = 0.378$) และการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_4} = 0.363$)

ตารางที่ 4. 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.146**	ต่ำ
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (x_2)	0.263**	ค่อนข้างต่ำ
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3)	0.295**	ค่อนข้างต่ำ
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.353**	ค่อนข้างต่ำ
5. การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.251**	ค่อนข้างต่ำ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 (X)	0.316**	ค่อนข้างต่ำ

**p < .01

*p < .05

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยรวม (r_{xy_5}) เท่ากับ 0.321 ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ 4 ด้าน และระดับต่ำ 1 ด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ($r_{x_4y_5} = 0.353$) การมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x_3y_5} = 0.295$) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($r_{x_2y_5} = 0.263$) การสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x_5y_5} = 0.251$) และการมีวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_5} = 0.146$)

4.6. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.20 – 4.25

ตารางที่ 4. 20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.675	0.158		10.615**	0.000
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.303	0.041	0.390	7.404**	0.000
การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.188	0.036	0.265	5.173**	0.000
การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1)	0.105	0.039	0.142	2.678*	0.008
R = 0.671 R² = 0.450 Adjusted R² = 0.445 F = 87.393					

**p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.671 (R = 0.671) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 44.50 (Adjusted R² = 0.445) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.29891 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.675 + 0.303(x_4) + 0.188(x_5) + 0.105(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.390(x_4) + 0.265(x_5) + 0.142(x_1)$$

ตารางที่ 4. 21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.924	0.210		4.394**	0.000
การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.344	0.048	0.371	7.116**	0.000
การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.217	0.052	0.223	4.159**	0.000
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.197	0.055	0.193	3.611**	0.000
R = 0.658 R² = 0.433 Adjusted R² = 0.428 F = 81.487					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) การมีวิสัยทัศน์ (x_1) และการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.658 ($R = 0.658$) และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 43.30 (Adjusted $R^2 = 0.433$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.39824 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.924 + 0.344(x_5) + 0.217(x_1) + 0.197(x_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.371(x_5) + 0.223(x_1) + 0.193(x_4)$$

ตารางที่ 4. 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.425	0.216		6.586**	0.000
การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.379	0.056	0.390	6.750**	0.000
การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.141	0.050	0.160	2.843**	0.005
การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.124	0.054	0.133	2.301**	0.022
R = 0.583 R² = 0.340 Adjusted R² = 0.334 F = 54.898					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ (x_3) การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) และการมีวิสัยทัศน์ (x_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.586 ($R = 0.586$) และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 33.70 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.337$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.40978 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.425 + 0.379(x_4) + 0.141(x_5) + 0.1224(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.390(x_4) + 0.160(x_5) + 0.133(x_1)$$

ตารางที่ 4. 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.336	0.229		5.843**	0.000
การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.308	0.059	0.301	5.189**	0.000
การมีวิสัยทัศน์ (x_1)	0.207	0.057	0.211	3.635**	0.000
การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.169	0.053	0.182	3.221**	0.001
R = 0.579 R² = 0.335 Adjusted R² = 0.329 F = 57.675					

**p < .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยี (x_4) การมีวิสัยทัศน์ (x_1) และการสร้างพลังเชิงบวก (x_5) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสาร (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.579 ($R = 0.579$) และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 33.50 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.335$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.43324 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.336 + 0.308(x_4) + 0.207(x_1) + 0.169(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.301(x_4) + 0.211(x_1) + 0.182(x_5)$$

ตารางที่ 4. 24 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจ (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. _B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.878	0.226		8.318**	0.000
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.354	0.056	0.354	6.285**	0.000
การสร้างพลังเชิงบวก (x_5)	0.202	0.051	0.222	3.941**	0.000
R = 0.505 R ² = 0.255 Adjusted R ² = 0.251 F = 55.202					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) และการสร้างพลังเชิงบวก (x_5) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจ (y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.586 ($R = 0.520$) และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 26.40 (Adjusted R² = 0.264) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.44653 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.878 + 0.354(x_4) + 0.202(x_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.354(x_4) + 0.222(x_5)$$

ตารางที่ 4. 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.923	0.197		14.870**	0.000
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4)	0.312	0.046	0.353	6.781**	0.000
R = 0.353 R ² = 0.125 Adjusted R ² = 0.122 F = 45.908					

**p < .01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี (x_4) สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.353 ($R = 0.353$) และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 12.20 (Adjusted $R^2 = 0.122$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.42695 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.923 + 0.312(x_4)$$

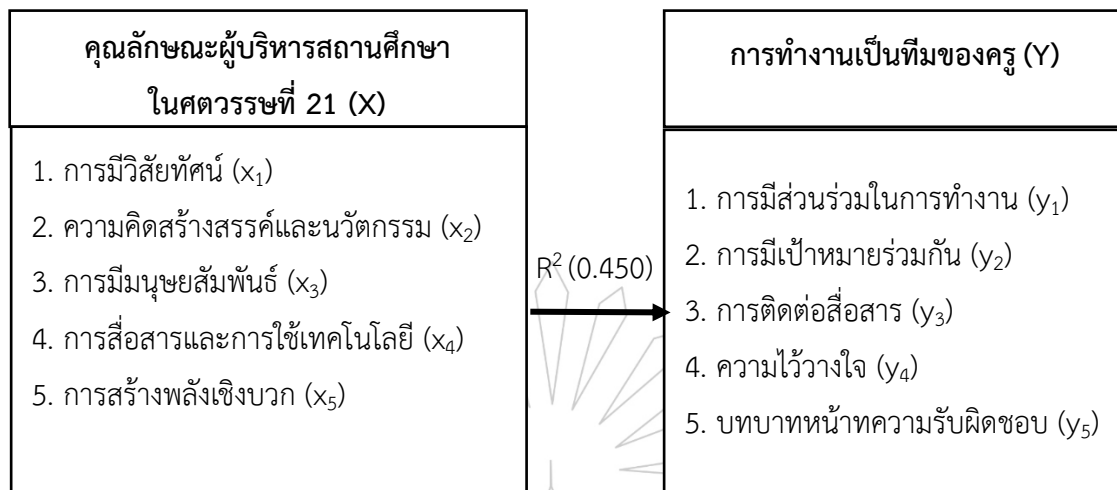
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.353(x_4)$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกันตามสมมติฐานของการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 4.1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 4. 1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” เป็นการวิจัยเชิงสถิติพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 และ 0.995

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอนุมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อดูตัวแปรที่มีนัยสำคัญและนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 324 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.59 และเพศชายร้อยละ 32.41 ส่วนใหญ่เป็นครุร้อยละ 93.52 และเป็นผู้บริหารร้อยละ 6.48 เมื่อพิจารณาตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 44.14 รองลงมาอายุ 30 - 39 ปีร้อยละ 37.20 อายุ 40 - 49 ปีร้อยละ 23.77 และอายุ มากกว่า 49 ปีร้อยละ 12.35 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรีร้อยละ 41.14 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทร้อยละ 24.07 และปริญญาเอกร้อยละ 2.78

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

2) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์

3) การมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้ศาสตร์ และศิลป์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายประสานงานกับครูผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัด

กิจกรรมต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครู ผู้ปกครองผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

4) การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

5) การสร้างพลังเชิงบวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความศรัทธาต่องานที่ทำ รองลงมา คือ ผู้บริหารจุดประกายพลัง สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าของความร่วมมือร่วมใจ ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างสรรคบรรยากาศการทำงานเชิงรุก ปรับระบบการจัดการงานให้มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม

5.1.2.2 การทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่าง ตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยน และยอมรับความคิดของกันและกันอย่างเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน

2) การมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน

3) การติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นระหว่างกันอย่างจริงใจ รองลงมา คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง

กันอย่างจริงจัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจ ข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

4) ความไว้วางใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา รองลงมา คือ ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา

5) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูทบทวนกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบในทีมงาน

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.655 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวม เท่ากับ 0.652 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวม เท่ากับ 0.544 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมเท่ากับ 0.564 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ความไว้วางใจ โดยรวม เท่ากับ 0.495 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.316 ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมกับการสร้างพลังเชิงบวก ($r_{x2x5} = 0.981$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การมีวิสัยทัศน์กับการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r_{x1x3} = -0.496$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีเป้าหมายร่วมกันกับการติดต่อสื่อสาร ($r_{y2y3} = 0.650$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ($r_{y1y5} = 0.367$)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.671 ($R = 0.671$)

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 44.50 (Adjusted $R^2 = 0.445$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.29891 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.675 + 0.303(x_4) + 0.188(x_5) + 0.105(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.390(x_4) + 0.265(x_5) + 0.142(x_1)$$

5.2. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การมีมนุษยสัมพันธ์ การสร้างพลังเชิงบวก การมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเพื่อที่จะบริหารสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนไปในทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พัฒนาระบบการศึกษา แสวงหาวิธีการ ทักษะ ศักยภาพ และความสามารถให้ประสบผลสำเร็จ นำเทคโนโลยีมาใช้หรือเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิวสารณ์ กิ่งแก้ว (2561) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ สุขเอียด (2562) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัย

พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ตามทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดกมล ยะสุรินทร์ (2562) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ สมจินต์ มุสิกรังศรี (2563) ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะยุคใหม่ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมจินต์ มุสิกรังศรี (2563) ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณลักษณะ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะยุคใหม่ ตามลำดับ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู มีการพัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่ มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์ผลงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาจัดวางในกระบวนการคิดอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีคิดที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ดังที่ Robinson (2012, pp. 313) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จะสามารถออกจากกรอบแนวความคิดแบบเดิม ๆ ได้ด้วยการหาวิธีที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้กำจัดอุปสรรค ซึ่งนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญสำหรับทักษะการเป็นผู้นำโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา บุญทรัพย์ (2563, หน้า 84) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี ภาพรวม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจินต์ มุสิกรังศรี (2564, หน้า 116) ได้ศึกษาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่าคุณสมบัติของผู้บริหาร

สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของครู คุณลักษณะด้านนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตกมล ยะสุรินทร์, กัญญา เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์ในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสามัคคีกันไว้วางใจกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนละออง สีดา (2565) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสร้าง

ผูกพันภายในทีม ด้านการประสานงานร่วมกัน ด้านการสื่อสารที่ชัดเจน ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และด้านการสร้างความไว้วางใจภายในทีม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้ความสำคัญบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยการสร้างเครือข่ายให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงระดมความคิดส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผลผลิตของทีมงานประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 318) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มผลการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาองค์การได้ในหลากหลายด้าน เช่น การสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมภายในองค์การที่เกิดจากสมาชิกภายในทีมที่มีทักษะ ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลายช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน ช่วยสร้างประโยชน์แก่บุคลากร นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการทำงานใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นภายในทีมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และนำเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุตา กานดา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 วิจัยพบว่า ระดับปฏิบัติของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ตามลำดับ

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า เท่ากับ 0.655 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามความต้องการขององค์กร สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยความฉลาดเฉลียว มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ดีทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานร่วมกัน มีการคิดหาแนววิธีการต่าง ๆ และแปลกใหม่มาเสนอร่วมกันคอยแก้ไข ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หมั่นหาข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีการปรึกษาหารือร่วมกันมีการติดต่อประสานงานต่าง ๆ โดยอาจจะมีการมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านใดเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การกระตุ้นด้วยพลังเชิงบวกให้ผู้ร่วมงานเกิดการประสานร่วมมือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่รู้จักการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Romig (1996) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสองทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเพชร พึ่งย้อย และ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ($r_{xy}=.703$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนละออง สีดา (2565) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}= .760$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

5.2.4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปรย่อยที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีทักษะและความรู้ดิจิทัล (x_4) การสร้างพลังเชิงบวก (x_5) และการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (x_1) ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้ร้อยละ 44.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.29891 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครู มุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดกับผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อ พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคล สร้างความเชื่อมั่น การสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครู และบุคคลอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการทำงานด้วยการสร้างพลังเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาวะปกติ หรือในภาวะที่ขาดกำลังใจในการทำงาน หรือเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ผู้นำต้องกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงหน้าที่ที่สำคัญมีการสร้างเจตคติที่ดีทำให้ดึงเอาความสามารถของตนออกมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน รวมถึงถึงการมีความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทาย งานบรรลุตามเป้าหมาย ให้กำลังใจสร้างสรรคความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและปลูกจิตสำนึกที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจและเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ Benton (1998; อ้างถึงใน ชิตกมล ยะสุรินทร์, กัญกร เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี , 2562, หน้า 47) ที่อธิบายว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หากขาดตกบกพร่องไปก็จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่หากมีการให้ความสำคัญต่อการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว ก็จะส่งผลต่อการบริหารได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตกมล ยะสุรินทร์, กัญกร เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี (2562) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.50 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวนละออง สีดา (2565) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ ร่วมกันทำนายนการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.10 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'Y = .314Z_4 + .297Z_3 + .228Z_5 + .220Z_1 - .220Z_2$

5.3. ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการใช้การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานและใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู โดยอาจจะจัดให้มีการอบรม สัมมนา จัดทำแอปพลิเคชัน (Application) ในการเรียนรู้เรื่องการสื่อสารและทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

2) จากการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ร่วมภาคภูมิใจในผลของการทำงานที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผลงานที่เกิดขึ้นในทางลบกับองค์กร

3) จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง มีความสัมพันธ์สูงกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ และสร้างเครือข่ายในการทำงานโดยสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในองค์กรและเครือข่ายให้เกิดการประสานความร่วมมือในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กับทีมงาน

4) จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างพลังเชิงบวก และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนั้น เมื่อต้องการให้ครูทำงานเป็นทีม สามัคคีกัน และการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำคุณลักษณะดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางให้ครูได้ทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด

5) คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์ และการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และด้วยเหตุที่ว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตระหนักในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรมีหลักในการสร้างแรงบันดาลใจทั้งในมิติของผู้นำ เพื่อพัฒนาระบบความคิดให้เห็นคุณค่าถึงความท้าทายต่อการพัฒนางานบนพื้นฐานของเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างสร้างสรรค์

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 3) ควรศึกษาด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
- 4) ควรศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



รายการอ้างอิง

- กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- กุลจิรา รักษนคร. (2563). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. Journal of Modern Learning Development, 5 (3), 328 – 344.*
- กชพรพรรณ สุทธิธีรอุพงษ์. (2562). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่สงขลา.*
- เกศสุดา วรรณสินธ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ขวัญหล้า น้อยนวล. (2564). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.*
- เฉลิมเกียรติ สุ่มเงิน. (2562). *การศึกษาคูณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ชิดกมล ยะสุรินทร์, กัญญา เอี่ยมพญา และ นิวัตต์ น้อยมณี. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. e-Journal of Education Studies, Burapha University, 1 (5), 35 – 50.*
- ชีวสารณ์ กิ่งแก้ว. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตร*

ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2(1), 4-5.

_____. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการบริหาร: กระบวนทัศน์ใหม่ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2566 จาก [http://www.tci-
thaijo.org](http://www.tci-thaijo.org).

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัฐกานต์ ปังศรีวงศ์. (2563). *การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อ
การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตร์มหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณัฐพล ทีปสุวรรณ. (2562). *นโยบายการศึกษา*. วิทยาจารย์ วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู,
118(10), 5.

ทิพวรรณ ล้วนปลื้มสุกุล (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับ
เป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญวิทย์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่
21 ของกรรมการองค์กรนิสิตนักศึกษา*. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 29(2), 1-17.

ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม. (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นวนละออง สีดา. (2565). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(86), 8 – 22.

นฤมล พรหมลัทธิ. (2561). *บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 40*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นฤมล คุณาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญเพชร พึ่งย่อย และมัทนา ว่างนอมศักดิ์. (2557). *คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร*. วารสารบริหารศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 4 (3), 104 – 114.
- ปณิตา เล็กเจริญสุข. (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ประคอง สุขนงจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรทิพย์ มงคลเสถียร. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารตี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี.
- _____. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออก. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 30 (2), 42-44.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์. เลย : มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์มหาวิทยลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โยธิน นิลคช (2561). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”, 6 (4), 411 - 422.
- เรวัตร์ ชัยจรรย์ส. (2555). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอท่าคันโทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ลัดดาวัล พันตะคุ. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วาสนา สุตหนองบัว และชนมณี ศิลาณุกิจ. (2564). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูสหวิทยาเขตวิทย์ปรางกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6*, Journal of Roi Kaensarn Acadeni, 6 (4), 170 - 171.
- วิชุดา บุญทรัพย์. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครรังสิต ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสกลนคร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารพุทธอาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BASJ), 7(1),37.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศักดา ทัดสา (2564, หน้า 25). *กลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศรีสุดา กานดา. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตร

- ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมจินต์ มุสิกรงค์ศรี. (2564). *คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสองทะเล จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สายชล มัตตะปะโทวานิช ประเสริฐพร และอดุลย์ พิมพทอง. *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5,* วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6 (3), 66.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต นครปฐม, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุนันดิณีย์ ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สัมมนา สีหมุย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). *พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงาน กพ. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2566, จาก <http://www.ocsc.go.th/>.
- อรวิ แสงทอง และรัตนา กาญจนพันธ์. (2564). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายเขต เมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ*. Journal of Roi Kaensarn Acadeni, 6 (5), 94-101.

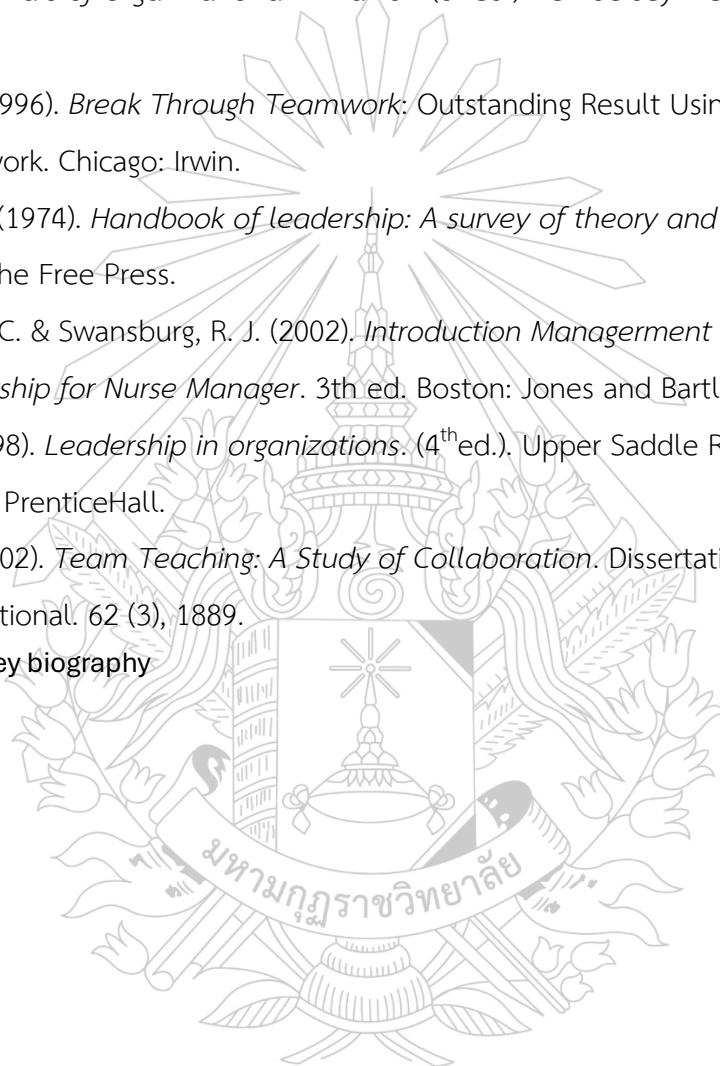
- อรวดี ไชยเสนา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาทิตย์ เพิ่มเขตรกรรม. (2565). *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัมราภรณ์ เดือนจำรูญ (2562). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อมรรัตน์ สิงห์โต. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Atlantic International University. (2013). School management: Characteristics of effective principal. International journal of advancements in research & technology, volume 2, issue 10, October 2013.
- Alison D. (2021). *Important Leadership Skills for Workplace Success*. Retrieved September 15 2022, from <https://www.thebalancemoney.com/top-leadership-skills-2063782>.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Blake, R.R. and Mouton. T. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houton, Tex : Gulf Publishing Co.
- Covey, S.R. (2005). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.

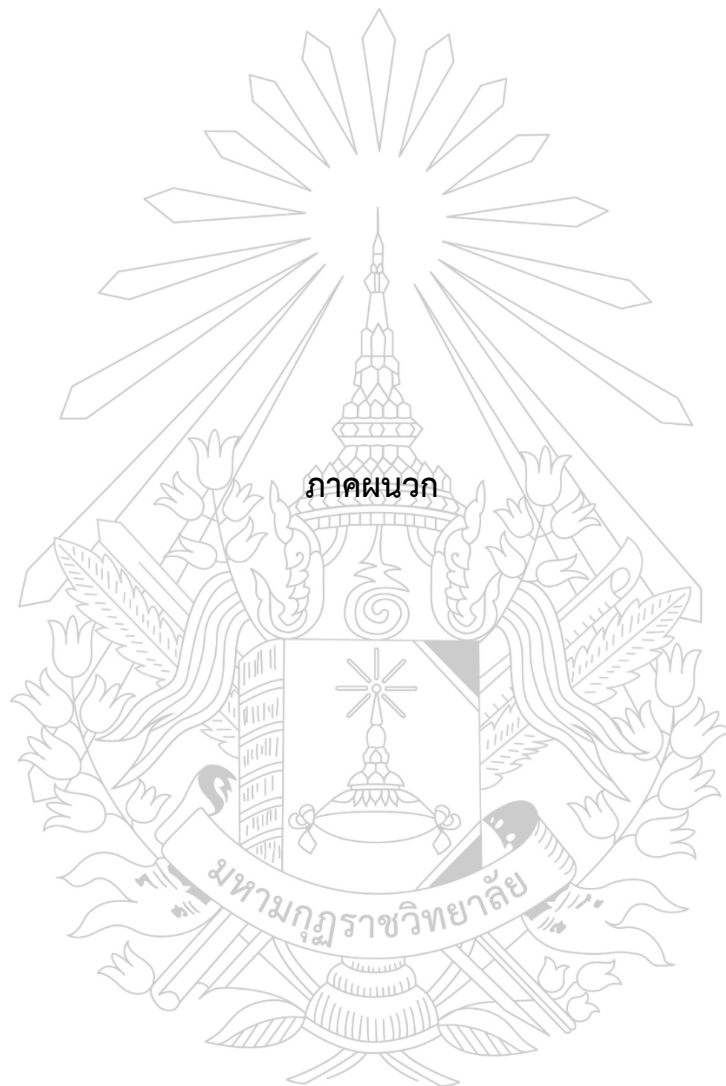
- Cohen, J.M., & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies*. New York: Cornell University Press.
- Cattell, R. B. (1948). *Concepts and Methods in The Measurement of Group Syntality*. *Psychological Review*. 1(2), 48 - 63.
- Campbell and et al. (1971). *Education Administration*. New York : University of Michigan.
- C.I, Barnard. (1969). *Organization and Management*. Cambridge, Massachusetts: Havard University Press.
- Chung, K. H. and Magginson, L. C. (1981). *Organizations Behavior Development Managerial Skills*. New York: Harper and Row Pubishers.
- Dodea 21. (2014). *Instructional Leadership: Self-Assessment and Reflection Continuum*. Retrieved October 5, 2023, from https://content.dodea.edu/teach_learn/professional_development/21/docs/ri ncipals/self_assessment/self_assessment_instructional_leadership.pdf.
- Doll, R. C. (1968). *Curriculum Improvement*. Boston: Allyn and Bacon.
- E. Turban, Mclean, E. and Wetherbe. J. (2010). *Information Technology for Management*. John Wiely & Sons INS 2010, no. 3.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*. 10th ed. Boston: Pearson.
- Goldsmith, M. (2009). *The Global Leader of the Future: New Competencies for a New Era*. Retrieved March 5, 2023 from <http://www.marshallgoldsmith.com/articles/the-global-leader-of-the-future-new-competencies-for-a-new-era/>.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston: Harvard Business School Press.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Revised Ed. New York: Harcourt Brace Jovanovich
- Henclely, K, H., and Froese, K. (1970). *Pre-service teacher perception of family-school Collaboration, A qualitative study*. *Masters Abstracts International*. 37 (3), 65.
- Hoy, W. K. and Miskel. C.G. (2001). *Educational Administration*. Theory Research and Practice (4thed.). New York: Harper Collins.

- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work*. (7thed.). New York: Dryden.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. F. (2000). *Joining together group theory and group skill* (7thed.). Boston: Allyn and Bacon.
- _____. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skill*. (8thed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education*. (4thed.). New York: Harper and Row.
- Locke, E. A. et al. (1991). *The essence of leadership: The four keys to leading successfully*. New York : Lexington Books.
- Parker. G.,M. (1994). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif: Jossey - Bass.
- Park, S., Henkin, A. B. & Egley, R. (2005). *Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations*. Journal of Educational Administration. 43(5), 462-479.
- Pellegrino and Varnhagan. (2010). *The Comparative Effectiveness of Tests versus Written Exercise*. The Journal of Educational Research, 9(3), 1.
- Putti. J.M. (1987). *Work values and organizational commitment: A study in the Asian context*. Human Relations. 4(2), 275-288.
- United Nations (1981). *Yearbook of International Trade Statistics*. United Nations: UN Press.
- Victor, S.L. Tan. (September-December 2017) *Ournal of Nashonbatchasima College*. 11(3), 327 -328.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team Building Strategy*. New Hampshire: Gower Publishing.
- Woodcock, M. (2016). *Team development manual*. Worcester: Great Britain by Billing & Sons.
- William, E. (1976). *Electoral Participation in a Low Stimulus Election*. Rural Development. 4(1), 111-124.

- Reihaneh Shagholia, Sufean Hussina, Saedah Siraja, Zahra Naimiea, Fereshteh Assadzadehb and Farzaneh Moayedie. (2010). *Value creation through trust, decision making and teamwork in educational environment*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2010), 255 - 259.
- Robbin, S.P. (2007). *Manament*. New Jersey : Pearson Education.
- _____. (2001). *Organization Behavior*. (9thed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. *Essentials of Organizational Behavior*. (8thed.) New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Romig, D. A. (1996). *Break Through Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork*. Chicago: Irwin.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Swansburg, R. C. & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction Management and Leadership for Nurse Manager*. 3th ed. Boston: Jones and Bartlett publishers.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organizations*. (4thed.). Upper Saddle River, New Jersey: PrenticeHall.
- Zadra, N.L. (2002). *Team Teaching: A Study of Collaboration*. *Dissertation Abstracts International*. 62 (3), 1889.

This is Mendeley biography





ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา

ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2) ดร.กรรณิกา ไวโสภา

การศึกษา

ปร.ด. (สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

3) นางบุลยาวิ ธิรคุณชนเศรษฐ์

การศึกษา

ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4) นายประทีป ภาลี

การศึกษา

กศ.บ. (การวัดและประเมินทางการศึกษา)

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม

5) นายพยุง โปทธิชัย

การศึกษา

ค.ม. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงคาน

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๐๘



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

๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.บุลยาวิ ธีรคุณธนเศรษฐ์ รอง ผอ.สพป.เลย เขต ๒

ด้วย นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย ทนงบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๐ ๑๕๗๔๗๘๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๐๘



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

๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)
เจริญพร นายประทีป ผาสี ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม

ด้วย นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๐ ๑๕๗๔๗๘๕

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๔๐๘



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

๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายพยุง โพธิ์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงคาน

ด้วย นายชริวิทย์ หล่งเป้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นายชริวิทย์ หล่งเป้า ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๐ ๑๕๗๔๗๘๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ /ว ๔๔๗ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๐ ๑๕๗๔๗๘๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว.๗๙๑๘/ว.๔๔๗

วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นายชिरวิทย์ หล่งเป้า นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร, ดร.)

รองอธิการบดี วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นายชिरวิทย์ หล่งเป้า ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๐ ๑๕๗๔๗๘๕

ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การมีวิสัยทัศน์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ ได้
		1	2	3	4	5			
1	ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหด้วยวิธีการใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน	-1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม									
7	ผู้บริหารมีการพัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อแก้ไขปัญห	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
	ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (ต่อ)	1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ กล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจ มีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การมีมนุษยสัมพันธ์									
13	ผู้บริหารใช้ศาสตร์ และศิลป์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานศึกษาทำผิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธ์ภาพในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครูผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
	การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	1	2	3	4	5			
19	ผู้บริหารมีทักษะ และความสามารถในการสื่อสารที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจารณญาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
	การสร้างพลังเชิงบวก	1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตที่กำหนดเพื่อสร้างการยอมรับ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความศรัทธาต่องานที่ทำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารจุดประกายพลัง สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าของความร่วมมือร่วมใจที่จะนำไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการเอาชนะปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุก ปรับระบบการจัดการงานให้มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารปรับวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันภาวะหมดพลัง หากมีสถานการณ์หมดพลังเกิดขึ้น จะต้องค้นหาแหล่งพลังของแต่ละบุคคลได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้



ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	1	2	3	4	5			
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การมีเป้าหมายร่วมกัน									
7	ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร กำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		1	2	3	4	5			
	การติดต่อสื่อสารที่ดี								
13	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวข้องกับสงสัยอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	ความไว้วางใจ								
19	ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรว่าสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ครู และ บุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผลที่ ได้
		1	2	3	4	5			
25	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเข้าใจใน บทบาทของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารและครูทบทวนกระบวนการเรียน ของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
27	มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของทีมงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	มีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบใน ทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	มีการกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่ สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง เสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความพยายามทำ ให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

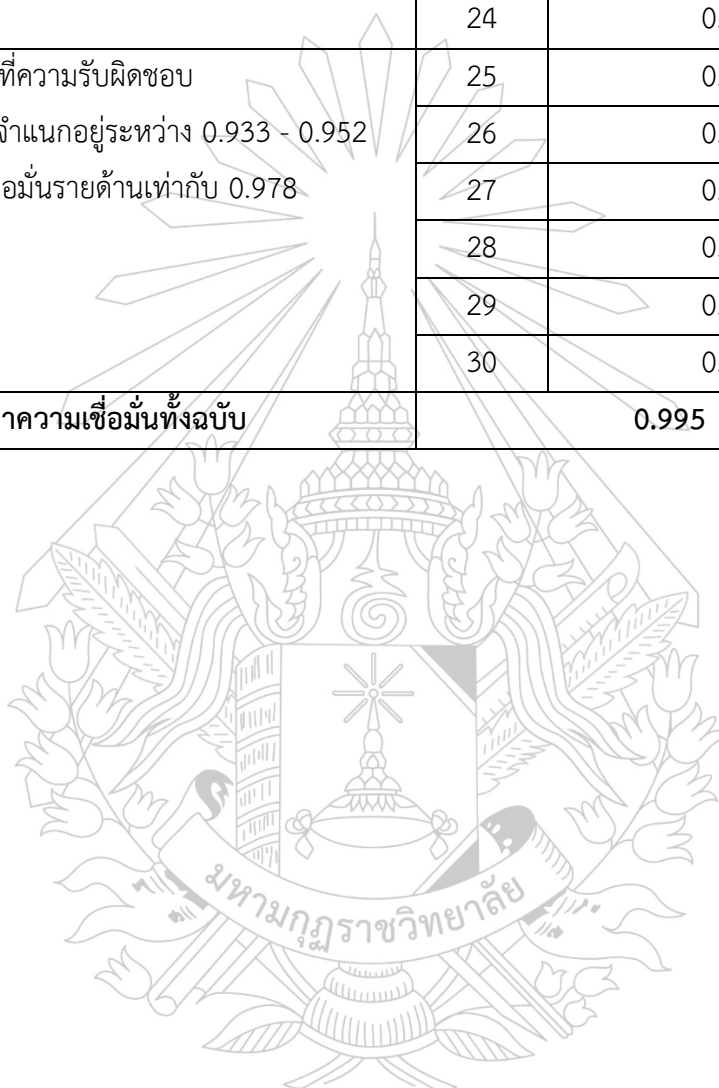
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.769 - 0.906 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.946	1	0.769
	2	0.824
	3	0.906
	4	0.876
	5	0.886
	6	0.778
2. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.839 - 0.922 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.963	7	0.839
	8	0.922
	9	0.900
	10	0.870
	11	0.886
	12	0.899
3. การมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.811 - 0.945 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.970	13	0.811
	14	0.945
	15	0.933
	16	0.922
	17	0.907
	18	0.900
4. การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.919 - 0.968 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.980	19	0.920
	20	0.927
	21	0.948
	22	0.929
	23	0.968
	24	0.919

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การสร้างพลังเชิงบวก ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.674 - 0.910 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.930	25	0.910
	26	0.864
	27	0.786
	28	0.674
	29	0.872
	30	0.716
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.989

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.613 - 0.956 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.963	1	0.613
	2	0.956
	3	0.948
	4	0.961
	5	0.942
	6	0.916
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.929 - 0.985 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.989	7	0.929
	8	0.975
	9	0.972
	10	0.985
	11	0.965
	12	0.944
3. การติดต่อสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.926 - 0.978 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.984	13	0.978
	14	0.926
	15	0.933
	16	0.958
	17	0.941
	18	0.960

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.942 - 0.976 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.988	19	0.956
	20	0.976
	21	0.960
	22	0.942
	23	0.971
	24	0.972
5. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.933 - 0.952 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.978	25	0.943
	26	0.952
	27	0.933
	28	0.935
	29	0.934
	30	0.946
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.995



ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อสรุปการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และความถูกต้องของการวิจัย แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

วชิรวิทย์ หล่งเป้า

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ผู้บริหาร

() ครู

3. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30 - 39 ปี

() 40 - 49 ปี

() มากกว่า 49 ปี

4. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติตามปกติ

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตที่พึงประสงค์และชัดเจนให้บรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2	ผู้บริหารเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสถานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปรายกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
4	ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
5	ผู้บริหารมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์					

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม						
7	ผู้บริหารมีการพัฒนาความคิด ทำสิ่งใหม่มีจินตนาการใช้แนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหา					
8	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
10	ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ กล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจ มีเหตุผล					
11	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรอย่างสร้างสรรค์					
12	ผู้บริหารใช้เหตุผลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การมีมนุษยสัมพันธ์						
13	ผู้บริหารใช้ศาสตร์ และศิลป์ มาใช้ในการติดต่อสื่อสารพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้					
14	ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทุกคน					
15	ผู้บริหารให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาทำผิด					
16	ผู้บริหารสร้างมิตรภาพ และรักษาสัมพันธภาพในสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ให้กับครู ผู้ปกครองผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
18	ผู้บริหารสร้างเครือข่าย ประสานงานกับครูผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จนเกิดความร่วมมือด้วยดีในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ					
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี						
19	ผู้บริหารมีทักษะ และความสามารถในการสื่อสารที่ดี					

20	ผู้บริหารมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อติดต่อสื่อสารให้มีความสะดวก รวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
21	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แยกแยะข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมีวิจาร์ณญาณ					
23	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
24	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา					
การสร้างพลังเชิงบวก						
25	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตที่กำหนดเพื่อสร้างการยอมรับ และทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ					
26	ผู้บริหารกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยความศรัทธาต่องานที่ทำ					
27	ผู้บริหารจุดประกายพลัง สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าของความร่วมแรงร่วมใจ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงาน					
28	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการเอาชนะปัญหา					
29	ผู้บริหารสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเชิงรุก ปรับระบบการจัดการงานให้มีความคล่องตัวสูงและปรับเปลี่ยนได้เหมาะสม					

30	ผู้บริหารปรับวิธีการทำงานอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกัน ภาวะหมดพลัง หากมีสถานการณ์หมดพลังเกิดขึ้น จะต้อง ค้นหาแหล่งพลังของแต่ละบุคคลได้					
----	---	--	--	--	--	--

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

ท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติตามปกติ

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในการทำงาน						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ในการทำงาน					
2	ครูและบุคลากรทุกคนกล้าแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิด ของกันและกันอย่างเต็มที่					
3	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนงาน					
4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนร่วมกันทำงานอย่างตั้งใจ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในแก้ไขปัญหา					
6	ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ข้อบกพร่องในการทำงาน					

การมีเป้าหมายร่วมกัน						
7	ผู้บริหารร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะครูอย่างเป็นประชาธิปไตย					
8	ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการคิดริเริ่มการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการทำงาน					
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน					
ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหาร กำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน					
11	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรร่วมกันประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
12	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
การติดต่อสื่อสารที่ดี						
13	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ					
14	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจง่ายและตรงกัน					
15	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการพูดคุยเกี่ยวข้องกับข้อสงสัยอย่างเปิดเผย					
16	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงใจ					
17	ครูและบุคลากรมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน					
18	ครูและบุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
ความไว้วางใจ						
19	ครูและบุคลากรเชื่อใจและไว้วางใจผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในสถานศึกษา					

20	ผู้บริหารไว้วางใจครูและบุคลากรว่าสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
21	ครูและบุคลากรมีการให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนในการทำงาน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ครูและบุคลากรเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและทีมงาน					
23	ครูและบุคลากรมั่นใจว่ามีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ					
24	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนสนับสนุนให้ครูผลิตผลงานสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ						
25	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง					
26	ผู้บริหารและครูทบทวนกระบวนการเรียนของตนอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
27	มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของทีมงานอย่างชัดเจน					
28	มีการแบ่งงานตามความรู้ ความสามารถ คำนึงถึงความเหมาะสมของผู้รับผิดชอบในทีมงาน					
29	มีการกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง เสมอภาค					
30	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ฉ ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.365	.31967
2	.662 ^b	.438	.435	.30177
3	.671 ^c	.450	.445	.29891

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X5

c. Predictors: (Constant), X4, X5, X1



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.110	1	19.110	186.999	.000 ^b
	Residual	32.906	322	.102		
	Total	52.015	323			
2	Regression	22.784	2	11.392	125.098	.000 ^c
	Residual	29.231	321	.091		
	Total	52.015	323			
3	Regression	23.425	3	7.808	87.393	.000 ^d
	Residual	28.591	320	.089		
	Total	52.015	323			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4

c. Predictors: (Constant), X4, X5

d. Predictors: (Constant), X4, X5, X1

Handwritten signature

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.197	.147		14.927	.000
	X4	.471	.034	.606	13.675	.000
2	(Constant)	1.796	.153		11.774	.000
	X4	.347	.038	.446	9.119	.000
	X5	.220	.035	.310	6.352	.000
3	(Constant)	1.675	.158		10.615	.000
	X4	.303	.041	.390	7.404	.000
	X5	.188	.036	.265	5.173	.000
	X1	.105	.039	.142	2.678	.008

a. Dependent Variable: Y

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.232 ^b	4.465	.000	.242	.689
	X2	.282 ^b	5.762	.000	.306	.745
	X3	.201 ^b	3.182	.002	.175	.480
	X5	.310 ^b	6.352	.000	.334	.733
2	X1	.142 ^c	2.678	.008	.148	.614
	X2	-.359 ^c	-1.663	.097	-.093	.037
	X3	.084 ^c	1.322	.187	.074	.429
3	X2	-.315 ^d	-1.466	.144	-.082	.037
	X3	.074 ^d	1.171	.242	.065	.427

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X4

c. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5

d. Predictors in the Model: (Constant), X4, X5, X1



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นายวชิรวิทย์ หล่งเป้า
วัน เดือน ปี เกิด	1 มิถุนายน 2533
สถานที่เกิด	118 หมู่ 5 ตำบลห้วยส้ม อำเภอกุระติง จังหวัดเลย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 : มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนกุระติงวิทยาคม พ.ศ. 2552 : มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกุระติงวิทยาคม พ.ศ. 2556 : ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา ภาษาอังกฤษ ธุรกิจ (การจัดการสำนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย) พ.ศ. 2560 : ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) วิชาเอกวิชาชีพรู มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่อยู่ปัจจุบัน	167 หมู่ 5 ตำบลห้วยส้ม อำเภอกุระติง จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

