



ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วัชระ แปะทอง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

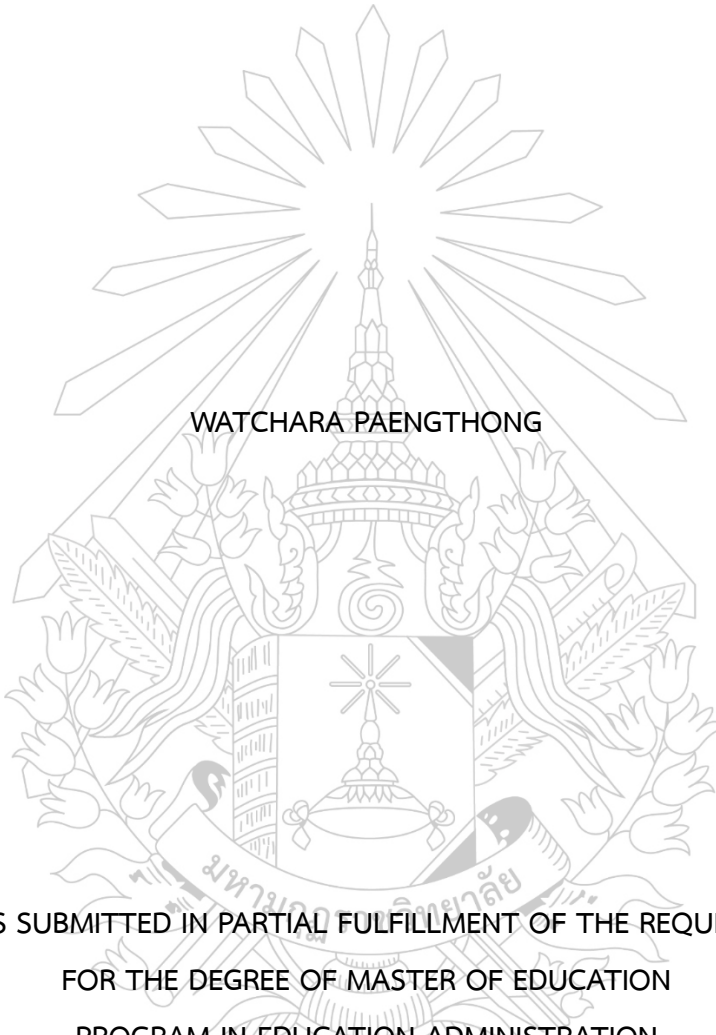
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

VISIONRY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINSTRATORS AFFECTING
TEAMWORK OF TEACHAER IN SCHOOL UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI NONGBUALAMPHU



WATCHARA PAENGTHONG

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
2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น ทีม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	วัชรระ แปะทอง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(พระครูปลัดจรรย์พล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ดร.กรรณิกา ไวโสภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ชื่อนักศึกษา	วัชรระ แพงทอง
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.966 มีค่าอำนาจจำแนก 0.959 และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.970 มีค่าอำนาจจำแนก 0.954 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 80.10

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

Thesis Topic	VISIONRY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINSTRATORS AFFECTING TEAMWORK OF TEACHAER IN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI NONGBUALAMPHU
Student's Name	WATCHARA PAENGTHONG
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Assistant Professor Dr. Chissanapong Sonchan

The objectives of this research were to study: 1) the level of visionary leadership of school administrators and the level of teamwork among teachers in schools, 2) the relationship between the visionary leadership of school administrators and teamwork among teachers in schools, and 3) how visionary leadership of school administrators affects teamwork among teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office of Loei Nongbua Lamphu. The sample group consisted of 322 school administrators and teachers, with the sample size determined using Krejcie & Morgan's table. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The reliability of the questionnaire on visionary leadership of school administrators was 0.966 with a discrimination power of 0.959, and for teamwork among teachers in schools was 0.970 with a discrimination power of 0.954. Statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) The overall mean of visionary leadership of school administrators and teamwork among teachers in schools were both at high levels. 2) There was a high positive correlation between visionary leadership of school administrators and teamwork among teachers in schools, with statistical significance at the .01 level. 3) The aspects of visionary leadership that affected teamwork among teachers in schools were being a good role model (x4), vision creation (x1), and vision implementation (x3), which together predicted 80.10 percent of the teamwork among teachers in schools.

Keywords: The characteristics of professional administrators, Administrators, core competencies of teachers.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เมตตาให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขงานตลอดเวลาในการดำเนินการจัดทำ อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม รศ.บุญช่วย ศิริเกษ ดร.อุเทนร์ ชันติยู ดร.โชคชัย แร่นาค และดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วัชรระ แปะทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
สารบัญคำย่อ.....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	15
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	15
1.2 คำถามการวิจัย.....	19
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	19
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	19
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	20
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	21
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	22
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย.....	24
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
2.2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน.....	49
2.3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	68
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	66
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	69
3.6 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4	71
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	73
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	74
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	79
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	84
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู.....	90
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	96
5.1 สรุปผลการวิจัย	97
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	101
5.3 ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก	117
ภาคผนวก ข	119
ภาคผนวก ค	125
ภาคผนวก ง.....	137
ภาคผนวก จ	141
ภาคผนวก ฉ	144
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	166

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	36
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567	
จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง	64
ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	67
ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม	67
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	73
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน	74
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมและรายข้อ	75
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) โดยรวมและรายข้อ	76
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) โดยรวมและรายข้อ	77
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) โดยรวมและรายข้อ	78
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y)	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน	79

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย	
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1) โดยรวมและรายข้อ.....	80
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) โดยรวมและรายข้อ.....	81
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) โดยรวมและรายข้อ.....	82
ตารางที่ 4. 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) โดยรวมและรายข้อ.....	83
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดัง ตารางที่ 4.12.....	84
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1).....	86
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2).....	87
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3).....	88
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4).....	89
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม.....	90

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย	
หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1).....	91
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย	
หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2).....	92
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย	
หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3).....	93
ตารางที่ 4. 21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย	
หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4).....	94



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	38
ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	60
ภาพที่ 4.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	95



สารบัญคำย่อ

iThesis	ไอทีสิส
PLA	Poly lactic acid
ρ	ความหนาแน่น

คำแนะนำ (ลบคำแนะนำส่วนนี้ออกได้เมื่อต้องการใช้งาน template)
 หลังจากกรอกข้อมูลเสร็จให้นำเส้นตารางออก โดยเลือกทั้งตารางและคลิกขวา ไปยัง
 borders และเลือกนำเส้นตารางออก



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในห้วงสองทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงและผันแปรอย่างรวดเร็ว กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นเกิดเป็นระบบนิเวศใหม่ที่พลิกมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา รวมถึงวงการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอันเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ นำมาสู่การแข่งขันทางด้านนวัตกรรมการพัฒนาสถานศึกษา เป็นความท้าทายที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการปรับตัวสู่การปฏิวัติรอบด้านบนฐานความรู้วิทยาศาสตร์ ปัญญาประดิษฐ์ เกิดองค์ความรู้ใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ระบุว่าปัจจุบันการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ และมีความสามารถและศักยภาพสูงเป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการและเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 แนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 เน้นให้นักเรียนมีความรู้ และทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำรงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาประเทศ ซึ่งคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและความสามารถในการสร้างการทำงานเป็นทีมของครู ในบริบทปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สันติ บุญภิรมย์, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างทิศทาง โดยการพัฒนาวิสัยทัศน์ของอนาคตระยะไกล และกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นสำหรับการบรรลุความสำเร็จของวิสัยทัศน์ 2) การวางแผนที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับคน มีการสื่อสารทุกรูปแบบกับกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและประสานงาน รวมถึงการสร้างอิทธิพลที่ทำให้เกิดทีมงานและแนวร่วมให้เข้าใจ ยอมรับในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ดังกล่าว 3) สร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจให้สามารถ

เอาชนะอุปสรรคด้านการเมือง ด้านรูปแบบการทำงานแบบเดิม และทรัพยากรที่ขวางกั้นการเปลี่ยนแปลง 4) การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงระดับสำคัญ และมีศักยภาพทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีประโยชน์สำหรับองค์กรในอนาคต (กุลชลี จงเจริญ, 2561) ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นคนที่มีความวิสัยทัศน์ที่จะมองไปข้างหน้าด้วยสายตาวไกลที่สามารถวิเคราะห์เห็นกระแสนของการเปลี่ยนแปลงและสามารถกำหนดเป็นทิศทางของการพัฒนาการบริหารได้ การบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศนั้นปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ที่ตัวผู้นำ ถ้าองค์กรได้ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ย่อมทำให้การนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถเชื่อมโยงองค์การให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการพัฒนาองค์การ เทคโนโลยี นวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ผู้บริหารที่มีภาวะเชิงวิสัยทัศน์จะสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและอนาคตทำให้องค์การนั้นๆ สามารถมองเห็นปัญหาและพร้อมสร้างความร่วมมือคนในองค์การ มีการมอบอำนาจให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลงตลอดจนการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลง และการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้กับองค์การได้อย่างประสบผลสำเร็จ

วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การได้อย่างชัดเจน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่เป็นความสามารถในการมองการณ์ไกล แต่ยังรวมถึง ความสามารถในการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ร่วมกันการทำงานเป็นทีมถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2563) ความจำเป็นของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถเชื่อมโยงความคิด ความสามารถ และพลังของครูให้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นผู้นำที่มองเห็นภาพขององค์การในอนาคตเพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ทำให้สามารถดำเนินงานไปสู่ทางที่ถูกต้องโดยมีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายที่วางไว้เน้นการมองภาพของงานอย่างมีจิตนาการ และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมรวมถึงการมองอนาคตต้องอาศัยการจินตนาการที่กว้างไกลเพื่อให้เกิดความสำเร็จแก่สถานศึกษา (ธีรยุทธ รอดสูงเนิน, สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์ และพัชรา วาณิชชิน, 2561) สอดคล้องกับด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลของผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการแสดง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 (สุชนา โกมลวนิช และสิทธิชัย สอนสุภี, 2564)

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและประโยชน์ต่อองค์กรมากมายเนื่องจากการสร้างทีมงานที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างทีมงานในองค์กรมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อสร้างทีมงานให้มั่นคง โดยอาศัยทีมงานภายในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อน กิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นการสร้างทีมต้องสร้างทักษะให้กับทีมงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจและทักษะระหว่างบุคคล เป็นต้น ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ จะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร จะเห็นได้ว่าเพียงผู้บริหารไม่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานในฝ่ายบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยผู้บริหารในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญหนึ่งของฝ่ายบริหารในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พงศภัทร นันศิริ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์ ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย สู่คุณภาพมาตรฐานบนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 ในกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2566) จากรายงานผลการดำเนินงานในรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566 ในกลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนคุณภาพประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand Alone) สถานศึกษาตามโครงการพระราชดำริ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ Digital Literacy และ

สมรรถนะครูในทุกด้าน พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นประเด็นเร่งด่วนในการพัฒนาเพื่อให้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นไปตามนโยบายแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องเร่งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันในโรงเรียนจึงจะสามารถบรรลุตามแนวทางที่กำหนดได้ และจากแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Environmental Analysis) พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีจุดอ่อน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และโครงสร้างอย่างชัดเจน แต่นโยบาย/จุดเน้นมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา และนโยบายหรือภาระงานที่นอกเหนือจากภาระงานตามกรอบคู่มือ มีความไม่ชัดเจนเกิดการขัดแย้งหรือเกี่ยงกันเวลามอบหมายงาน ขาดระบบควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การติดตามและควบคุมที่ไม่มีคุณภาพ จึงไม่สามารถตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นได้ งบประมาณมีอย่างจำกัดไม่สามารถปฏิบัติงานตามภาระงานได้ บุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2567) จากรายงานที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และเพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ยังสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในโอกาสต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู หรือไม่

1.2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3.4 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.4.2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) และ 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)

1.5.1.2 การทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1)การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 2)การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) 3)การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)) และ 4)ความไว้วางใจ (Trust)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จาก 51 แห่ง จำนวน 2,189 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 51 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 2,138 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970, p. 607 – 610) จำนวน 322 คน

1.5.3 ขอบเขตตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive variables) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) และ 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)

1.5.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 2)การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) 3)การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)) และ 4)ความไว้วางใจ (Trust)

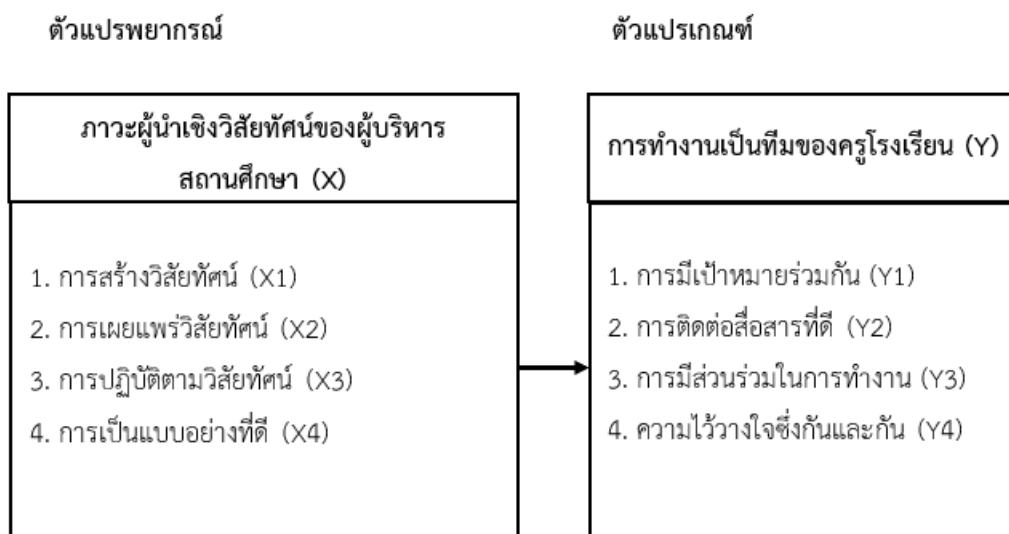
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย มาเป็นกรอบการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด จากแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์(2553) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ทักษิณ มวลมนตรี (2564) จาตุรงค์ ยตะโคตร(2564) บุปผา เงินประโคน(2565) นาคนครา เหลนปก(2565) รัตนา คนไว(2565) วิลาสินี ศรีประทุมวงศ(2567) วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567) Westley & Mintzberg (1989) Nanus (1992) Dubrin (2006) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 11 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 7 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) 4 ด้าน คือ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) และ 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจากแนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม(2563) ปัสรินญา ผ่องแผ้ว(2563) ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม(2564) ศิวภรณ์ วงศ์เพชร(2564) นวนละออง สีดา(2564) ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์(2564) ศิริลักษณ์ ชนะดี(2565) อธิกุล กุลนรัตน์(2566) กานดา แสนหมื่น(2566) นันทิรา ราชภักดี(2566) Romig(1996) Donnellon(2006) พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (theoretical framework) จำนวน 14 องค์ประกอบแต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความสอดคล้องความถี่ตั้งแต่ 7 หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) 4 ด้าน คือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)) และ 4) ความไว้วางใจ (Trust)

สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะเพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่าง มีความน่าเชื่อถือ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม นอกจากนี้ ต้องมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อโรงเรียนและสังคม โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง โดยใช้กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารที่ช่วยให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของ

โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ทั้งด้านการพูด การเขียน และการใช้สัญลักษณ์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแปลงวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายและสร้างวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและใช้ศักยภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน วางแผนและติดตามผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและพัฒนาโรงเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ โดยเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม คุณธรรม และความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ อดทน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนพร้อมส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

1.7.2 การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยทักษะ ประสิทธิภาพและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผ่านการวางแผนที่ชัดเจน การแบ่งบทบาท และการประสานงานอย่างใกล้ชิด มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคีและความไว้วางใจในทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าการทำงานคนเดียว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับร่วมกัน ช่วยให้การงานสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมส่งเสริมความเข้าใจและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีและการประเมินผลร่วมกันทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งและรับข้อมูลอย่างชัดเจน เปิดเผย และเข้าใจกันในทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างโปร่งใส การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม

3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา

และความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารสร้างความเข้าใจและบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เพื่อพัฒนา ศักยภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความ เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความ รักดี และการบรรลุเป้าหมายของทีมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่ง หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือ รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567

1.7.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประโยชน์ที่ได้รับ จากการวิจัยในครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1.8.1 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8.2 เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.8.3 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบหรือหลักการทำงานเป็นทีม ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลส่งเสริมการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวม หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

2.1 หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

2.1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1. หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2549, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นได้จากการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้

เสาวนิตย์ ทวีสันตสินกุล (2551, หน้า. 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งผู้นำมีคุณสมบัติที่มีอิทธิพล ศิลปะ มีวิสัยทัศน์และสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มทำให้เกิดพฤติกรรมที่ทำด้วยความตั้งใจและเต็มใจ เพื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้พร้อมทั้งรักษาวินัยขององค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้และเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้ามากขึ้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 265) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ก็คือ “อำนาจ” (Power) อำนาจนี้ มาจากหลายแหล่งด้วยกัน โดยทั่วไปมีมาจาก 6 แหล่งที่สำคัญดังนี้

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่ดำรงอยู่ในสายบังคับบัญชาขององค์การ ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น
2. อำนาจในการให้รางวัล (Reward Power) เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม การยอมรับ เป็นต้น
3. อำนาจในการลงโทษ (Coercive Power) เมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้าย การให้ออกจากงาน เป็นต้น
4. อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เนื่องจากมี ประสบการณ์ ความรู้และทักษะเชิงเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. อำนาจการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information) เนื่องจากได้ ครอบครองและควบคุมข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการ วางแผนขององค์การ

สกุณกานต์ โกสילה (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกคัดเลือกแต่งตั้ง หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่ม เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยมีความสามารถในการโน้มน้าว

จิตใจ และจงใจให้สมาชิกปฏิบัติงาน ร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ในองค์กร

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือมอบหมายให้เป็นผู้ นำ เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่า บุคคลอื่น สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม มีบทบาทในการใช้ศิลปะ ในการจูงใจ ทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย ความพึงพอใจ

สุกานต์ บริเอก (2564, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำถือเป็น หนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา เพื่อพัฒนามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับสามารถชักจูงให้สมาชิกทำงานร่วมกันมีความสมัครสมาน สามัคคีกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์กรมีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กรอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กรได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กรเต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์และให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหารโดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการบังคับบัญชาบุคคลอื่นๆ เพื่อผลักดันให้ผู้อื่นทุ่มเททำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยให้การจูงใจให้บุคคลหรือคณะปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของผู้นำด้วยความเต็มใจและยินดีให้ความร่วมมือทำให้ผู้ตามหรือคณะเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และรวมกันสานสัมพันธ์แก้ไขปัญหาลดอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้มีบทบาทในการบริหารและชักจูงผู้อื่น โดยใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะในการสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความสมัครใจจากผู้ตาม เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความก้าวหน้าแก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

สนธิรัก เทพเรณู และคณะ (2548 : หน้า 64-65) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางของหน่วยงานที่จะดำเนินต่อไป
2. การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมของหน่วยงานและสถานศึกษาโดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ เพื่อให้บรรลุผลตามทิศทางที่ต้องการ
3. การมุ่งเน้นกระบวนการโดยจะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
4. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ของหน่วยงาน

ปาริชาติ สนธิชัย (2552, หน้า 30) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง สร้างองค์ประกอบและความคมชัดของภาพที่สามารถจูงใจให้ทุกคนคล้อยตามและมีความศรัทธาต่อภาพนั้น จะต้องมีทั้งความท้าทาย (Challenge) ความเชื่อมั่น (Confident) ตลอดจนคำมั่นสัญญา (Commitment) ที่มีต่อภาพนั้น และจะต้องรับผิดชอบผลักดันให้เกิดพลังร่วมในการประสานฝันให้เกิดขึ้นจริง อย่างไรก็ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) มีความเชื่อมโยงและจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งในปัจจุบันมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้อธิบายไว้หลากหลาย เช่น ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลในการบริหารงานเป็น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 90-91) ได้กล่าวถึง ในยุคของการเปลี่ยนแปลง หรือยุคแห่งการบูรณาการ (Integrated) แนวคิด เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของผู้นำในองค์กรต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ได้มีการศึกษาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไปในอนาคต โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อทราบถึง ระดับแรงจูงใจของผู้ตาม เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะใช้การจูงใจให้ผู้ตามเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสืบเนื่องมาจากผู้ตามมีความมั่นใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง ในที่สุดผลที่ได้จากการทำงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นด้วยเหตุนี้ ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้ตามจึงเป็น

ปัจจัยสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ตาม ทั้งนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจน โดยเน้น ผลผลิต เป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, หน้า. 87 ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leadership) มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ทั้งนี้ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์เป็นนักพัฒนามีทิศทาง 18 ในการทำงานมีความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ตาม รู้คุณค่าและเข้าใจผู้อื่น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

Bennis (1989, p. 7) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเพียงแต่มีวิสัยทัศน์เท่านั้นยังไม่เพียงพอ แต่จะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นให้สมาชิกเข้าใจอย่างชัดเจนโดยเน้นที่ผลผลิต เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน ในปี 1997 Bennis ได้กล่าวถึงหลัก 5 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1)ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมผู้อื่นให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่ท้าทาย 2)มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น 3)ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น 4)ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และ 5)นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการทำงานจากจิตวิญญาณอย่างแท้จริง

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2550 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 5) ได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็น ส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะ ผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เกิดการยอมรับทั้งทางกายโดยการลงมือปฏิบัติตามและทางใจคือ การชื่นชมยินดี เห็นชอบ ด้วยโดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ โดยผู้นำจะแสดงบทบาทในการนำเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ การวางแผนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก ตลอดจนเป็น ตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละ สถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นคล้อยตาม ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า 14) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อัน แหวมคมจะสามารถทำนายอนาคตของสถานศึกษาได้ว่าอนาคตของสถานศึกษาจะเป็น อย่างไรมีทิศทางการเปลี่ยนแปลงหรือเติบโตในทิศทางใดและมีความแตกต่างจากสภาพ ปัจจุบันอย่างไร

ปราณี โพธิ์จาด และสมชาย เทพแสง (2559, หน้า 25) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็น รูปแบบผู้นำที่สำคัญเหมาะสมสอดคล้องกับสังคมไทยในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

รวรรณินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559, หน้า 31) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลที่ผู้นำทุกคนต้องมีที่แสดงออกมาในพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้ร่วมงานยินยอมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลงและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถ ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 22) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ในตัวบุคคล มีหลักการพื้นฐานอยู่ สามอย่างคือ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจบุคคลอื่น หากผู้นำในองค์กรใดมีภาวะผู้นำก็จะสามารถทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จสูงเพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั้นสามารถทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือ ร่วมใจ พึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจึงประสบผลสำเร็จ

สุภาวัฒน์ แสงคำมี (2561, หน้า 26-27) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขับเคลื่อน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และเป็นรูปแบบของบริหารที่มีประสิทธิผล 27 ทางด้าน การนำสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร การรวมพลัง จูงใจ การนำการเปลี่ยนแปลง และด้าน ความคิดสร้างสรรค์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของ 21 โรงเรียนให้ชัดเจน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับ นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา

รัตนา คนไฉ (2565, หน้า 21) ได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร โรงเรียน ต้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจนแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีประยุกต์ วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่สามารถนำองค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนร่วมกับการจูงใจและสร้างความร่วมมือเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและ สื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์ระบบค่านิยมได้ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงพฤติกรรมคือสามารถอธิบายวิสัยทัศน์และ ภารกิจหลักขององค์กรต่อคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ทำให้แน่ใจว่าแผนกลยุทธ์ขององค์กรและการปฏิบัติงานสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์และภารกิจหลัก

สมัชชา จันทรแสง (2558, หน้า15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะเป็นพลังแห่งการสร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการสร้างอนาคตขององค์กร และผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการโน้มน้าวจูงใจให้เกิดความศรัทธา และร่วมสานฝันของ องค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

รักเกียรติ หงษ์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์ (2559, หน้า 79) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังจูงใจเพื่อให้สมาชิกของ องค์กรแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์กรตลอดจนให้สมาชิก ร่วมกันแสดงความคิดเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการ และกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์

สิงห์คำ ยอดปานนท์ (2562, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสร้างนวัตกรรม

อรพรรณ หันถาวร (2563, หน้า 44) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำในการตัดสินใจในเรื่องอนาคตขององค์กร การสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนน่าดึงดูดน่าเชื่อถือและสามารถทำให้เป็นจริงได้ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่นด้วย เพื่อให้การทำงานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จสูงสุด

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 24 - 25) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยกำหนดทิศทางและ เป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต ผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 40) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจให้ครู และบุคลากรใน โรงเรียนเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ของโรงเรียนตลอดจนปฏิบัติงานจน บรรลุเป้าหมาย มีการเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน กำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนว่าเป็นสิ่งท้าทายและ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และ คิดนอกกรอบในการทำงาน

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ (2567, หน้า 31) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์การในการทำงาน รู้จักและเข้าใจ สภาพการณ์บริบทขององค์การ สื่อสารให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจแนว ทิศทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมพลังจูงใจเพื่อให้สมาชิกขององค์การได้แสดงพฤติกรรมที่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และ องค์การ

Bass and Riggio (2006, p. 6) ได้ให้ความหมายของผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมและผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Hatch (2009, pp. 16-21 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มี อิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ โดยเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับ ผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้โน้มน้าวให้ คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากรได้ พัฒนาคุณภาพผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็น แบบอย่าง ทำให้ผู้ตาม เกิดความไว้วางใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อ พัฒนาโรงเรียนและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่าง มีความน่าเชื่อถือ กระตุ้นให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ และจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้อง

สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม นอกจากนี้ ต้องมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อโรงเรียนและสังคม

2.1.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 7-9) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563, หน้า 17-19) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การประเมินวิสัยทัศน์

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 28) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จาตุรงค์ ยะตะโคตร (2564, หน้า 16-31) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 62) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การสร้างนวัตกรรม

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 41) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
3. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

รัตนา คนไว (2565, หน้า 26) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 58) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การสร้างนวัตกรรม

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 19) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

Westley & Mintzberg (1989, pp. 17-32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ร่วมให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตามเพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้ เป็นจริงสามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
3. การมอบอำนาจ
4. การคิดเชิงกลยุทธ์
5. ความคิดสร้างสรรค์
6. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
7. การยึดมั่นในอุดมการณ์

Nanus (1992, p.8) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การมอบอำนาจ
5. การคิดเชิงกลยุทธ์
6. การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

Dubrin (2006, p. 94) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 2.1

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

No	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	องค์ประกอบทฤษฎี												ร้อยละ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	
1	การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	10	83.33
4	การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓				7	58.33
5	การประเมินวิสัยทัศน์		✓			✓			✓					3	25
6	การสร้างนวัตกรรม											✓		1	8.33
7	การมอบอำนาจ										✓	✓		2	16.66
8	การคิดเชิงกลยุทธ์										✓	✓		2	16.66

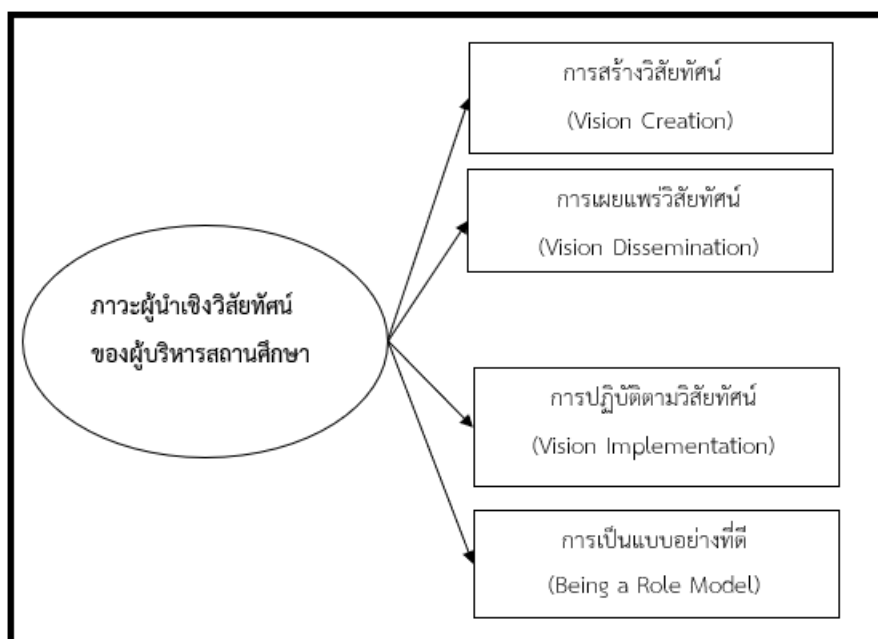
ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อ	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	องค์ประกอบทัศนคติ												ร้อยละ	องค์ประกอบทัศนคติ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	
9	ความคิดสร้างสรรค์										✓			1	8.33
10	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง										✓	✓		2	16.66
11	การยึดมั่นในอุดมการณ์										✓			1	8.33
จำนวนองค์ประกอบ		4	4	3	4	5	3	4	5	4	7	7	3		

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 11 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) และ 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision Creation) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination) 3)การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) และ 4)การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model) โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)

1.1 ความหมาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2563, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ มีความสำคัญ ดังนี้

1. นำมาซึ่งทิศทาง เป็นกรอบ ให้แก่ผู้บริหารดำเนินการทุกอย่างในองค์การอย่าง ประสารถ สอดคล้อง เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุด ถูกต้อง ตรงเป้าหมาย
2. สามารถวางแผนชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น มีทิศทางที่กำหนด มีแผนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวว่าต้องทำอะไรบ้าง
3. ทำให้คนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทีมงานจึงเป็นเอกภาพโดยอัตโนมัติ
4. ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นบุคคลผู้บรรเทาความผันแปรแห่งความสำเร็จในอนาคต แปรเปลี่ยนเป็นวาระใจ และพลังผลักดันให้ความฝันนั้นเป็นจริงได้

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 44) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการกลั่นกรองค่านิยมให้เกิดความชัดเจน วิเคราะห์ สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก องค์กร ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ กระตุ้นความคิด สร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการ ทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้ มุ่งเน้นในพันธกิจและมุ่งมั่น ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 63) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถในการวางแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง มีบทบาทสำคัญและมีองค์ความรู้ที่ถูกต้องในการสร้างวิสัยทัศน์ มี กระบวนการทบทวนและตรวจสอบวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางการศึกษาตาม นโยบายประเทศไทยยุค 4.0 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย คำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาร่วมกัน วิเคราะห์และสังเคราะห์วิสัยทัศน์จากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนและบุคลากร ประชุมตรวจสอบความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติของวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาที่ยั่งยืน

รัตนา คนไว (2565, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้ง ภายในและภายนอก องค์กร แล้วนำมาสังเคราะห์ตามสภาพการณ์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคเพื่อกำหนดภาพอนาคต โดยมีเป้าหมายให้ผลการปฏิบัติบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ สร้างขึ้น

วิลาลินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 40) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน สร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตให้ เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่ง

ต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการให้องค์กรเป็นจริง บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษามองปัญหาในองค์กรเป็นสิ่งท้าทายและหาแนวทางแก้ไขปัญหารสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมการคิดนอกกรอบในการทำงาน

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นโดยภาพนั้นจะสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้ มองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์กร กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย ประเมินและตัดสินใจเลือก ทั้งนี้ โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่าปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไรและต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง โดยใช้กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination)

2.1 ความหมาย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์หมายถึง โรงเรียนมีการสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบ มีแผนการที่กำหนดไว้เพื่อเป็นการเชิญชวน ให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมให้ความร่วมมือ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กรและมีโน้มน้าวทำให้บุคลากรในองค์กร เข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 71) ได้ให้ความหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่บุคลากรทุก

คน นำวิสัยทัศน์สู่แผนปฏิบัติการประจำปี สื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง อธิบายและถ่ายทอดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ได้อย่างถูกต้อง สื่อสาร วิสัยทัศน์ให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบ ทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์กับผู้ปกครอง เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยถ้อยคำที่สุภาพ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ และมีการประกาศวิสัยทัศน์ในสื่อสังคมออนไลน์

รัตนา คนไว (2565, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์หมายถึง แนวทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ทั้งการ สื่อสาร การกระทำ การบอกกล่าว เพื่อให้บุคคลทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 13) ได้ให้ความหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สื่อสารให้ครูผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ อย่างชัดเจนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ มีการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือ การใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ มีการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์การให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ กระตุ้นบุคลากรให้มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 24) ได้ให้ความหมาย การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าวใจให้หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื้อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมายว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาและสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้คนอื่นได้รับทราบ นำไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีต่างๆ โดยการสื่อสารภาพที่คิด ขยายหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารที่ช่วยให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหาร

สถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ทั้งด้าน การพูด การเขียน และการใช้สัญลักษณ์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)

3.1 ความหมาย

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง โรงเรียนมีการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีการดำเนินการตามแผนหรือปฏิบัติตามกระบวนการเป็น วงจรอย่างต่อเนื่องไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ มีการสื่อสารที่ดีแสดงออก ถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัดวางตนให้เป็นที่ไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็น ของผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ตรงตามปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของ โรงเรียนไปปฏิบัติจริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุสถานการณ์ในอนาคตที่ ประปรารถนา มีการจัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติและมีการคัดเลือก บุคลากรให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยการหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่เป้าหมาย นโยบาย แผนปฏิบัติการของโรงเรียน โดยการชักจูง มอบหมายงาน รวมทั้งมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติ นำ วิสัยทัศน์ไปปฏิบัติจริงได้ตามบทบาท หน้าที่และภารกิจ มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้าง ความกระตือรือร้นและจัดลำดับความสำคัญ ของงาน กระตุ้นให้ผู้ตามได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็ม ความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อการบรรลุสภาพการณ์ ในอนาคตที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 74) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่าง เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ กำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แต่งตั้งคณะกรรมการ ในการดำเนินงานต่างๆ มีทักษะการบริหารงานและสามารถร่วมกับบุคลากร ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม กระจายอำนาจในการสั่งการให้กับบุคลากร มอบ

ความไว้วางใจให้กับบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ ด้วยการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากร กำกับ ติดตาม ประมวลผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ และปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

รัตนา คนไว (2565, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยอาศัยความร่วมมือ ทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนำไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษา

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารได้มีการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น โดยมุ่งดำเนินงานไปเป็นผลสำเร็จและบรรลุ สถานการณ์ในอนาคต ที่ปรารถนา พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถ นำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กรได้สอดคล้องกับบริบท โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่ บุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ มีการสื่อสารที่ดีแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่น่าไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 25) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงานโครงการ ขององค์กร รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร

Dubrin (2006, p. 94) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์เป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเอง ไปสู่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และ กิจกรรมของสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาใน การแปลงวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายและสร้างวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและใช้ศักยภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ ชัดเจน วางแผนและติดตามผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและพัฒนาโรงเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)

4.1 ความหมาย

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, น. 68-69) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน บทบาทของผู้นำจึงอยู่ที่ใส่ใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำต้องมีความคิดดี เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ผู้นำต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 76) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

นาคนครา เหลนปก (2565, หน้า 50) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีที่พึงประสงค์แก่ผู้ตามในทุกๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต เป็นที่ศรัทธาของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มีความอดทนต่ออุปสรรคและปัญหา เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ ในการทำงาน และเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามแบบอย่าง

รัตนา คนไว (2565, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูด มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ ยึดมั่น ในอุดมการณ์ ปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน สามารถไว้วางใจได้ มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่มแปลกใหม่ มีความอดทนต่ออุปสรรคปัญหาและมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว เพื่อให้คนอื่นเกิดความศรัทธาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตาม

บุปผา เงินประโคน (2565, หน้า 78) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติอันเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร เป็นผู้มีความรอบรู้ตามสถานการณ์ต่างๆในสังคม ริเริ่มแผนงานหรือโครงการใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา สังการ และตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม คำนึงถึงความเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการคิด การพูด และการกระทำที่ซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงต่อเวลา อดทนต่ออุปสรรคต่างๆที่

เกิดขึ้น มีความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ ปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงและกระตือรือร้น มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสียสละเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนมุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษา

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามยึดมั่นในวิสัยทัศน์ มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สร้างศรัทธา โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมีการกระตุ้นให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ให้กำลังใจกับทุกคน สร้างความเชื่อมั่น และทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจและสร้างศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้โดยเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่วิสัยทัศน์ มีจิตบริการ รับฟังความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ให้เกิด ความประทับใจแก่ผู้รับบริการจาก สถานศึกษา แสดงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างในการแสดงทัศนคติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีพึงประสงค์แก่ผู้ตามในทุก ๆ เรื่อง เป็นผู้รอบรู้ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ โดยเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม คุณธรรม และความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ อุทิศตน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนพร้อมส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

2.6.1 นิยามเชิงปฏิบัติการและประเด็นคำถามของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตารางที่ 2.2 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมาย	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง โดยใช้กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อโรงเรียน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน
2.การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารที่ช่วยให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ทั้งด้านการพูด การเขียน และการใช้สัญลักษณ์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความ	1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการสื่อสาร ด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ได้อย่างเหมาะสม 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	ร่วมมือและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน
3.การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแปลงวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายและสร้างวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและใช้ศักยภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน วางแผนและติดตามผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและพัฒนาโรงเรียนไปสู่อนาคตที่ต้องการ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสอดคล้องกับแผนและบริบท รวมทั้งความต้องการของโรงเรียน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการตามแผน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จนบรรลุผลสำเร็จ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
4.การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ โดยเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม คุณธรรม และความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้ อดทน และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน พร้อมส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์	7.ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรม และคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม 2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนอย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นและไว้วางใจ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ความสามารถในการบริหารและแก้ปัญหา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาอดทนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสียสละเวลาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน 6. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
		7. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ สร้างสรรค์ ส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ

2.2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

มัลลิกา วิชุกรอิงคริต (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดของทีมได้

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์นั้น

สำนักงาน กพ. (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การทำงานแบบทีม (Work teams) เป็น การทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวก ผลงานรวมของทีมที่ได้ออกมาแล้วจะมากกว่าผลงาน รวม ของแต่ละคนมารวมกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็น กลุ่มมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกันและสามารถนำพา องค์การไปสู่ความสำเร็จได้

ปณิดา เล็กเจริญสุข (2564, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรหรือหน่วยงาน เดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันสมาชิกทุกคนในทีมต่างความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์ ช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ธัญญาพร ล້อวงศ์งาม (2564, หน้า 14 -15) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

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

นันทิวา ราชภักดี (2566, หน้า 40) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของครูตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีเป้าหมายร่วมกัน เข้าใจทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ตรงกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์กัน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ร่วมผ่านกระบวนการคิด พิจารณาอย่างมีระบบโดยยึดหลักเหตุและผล และมีการร่วมมือทำงาน พึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงานร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

กานดา แสนหนู (2566, หน้า 59) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติการกิจให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างเครือข่าย และการไว้วางใจต่อกัน เพื่อที่จะให้การงานบรรลุผลสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร พฤติกรรมการปรับความสัมพันธ์ ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น โดยพยายามดำเนินกิจกรรม หรือปฏิบัติการกิจเพื่อให้เกิด ความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลโดยตรงต่อการทำงานให้สำเร็จ การพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างทีมงาน เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างความไว้วางใจในระหว่างสมาชิกของทีมงาน นำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

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

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อ บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยทักษะ ประสบการณ์และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผ่านการ วางแผนที่ชัดเจน การแบ่งบทบาท และการประสานงานอย่างใกล้ชิด มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความ สามัคคีและความไว้วางใจในทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ กว่าการทำงานคนเดียว

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนอกจาก จะมีผลดีต่อองค์การโดยรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกันทำให้ สามารถ ปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้เพราะนอกจากจะได้แรงกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้ ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้ มากขึ้น
2. ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสรสร้าง หรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน
3. ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมอัน ได้แก่ ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

วรภรณ์ ตระกูลสุขดี (2550: 108) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากเมื่อเทคโนโลยีหรือกระบวนการปฏิบัติงานต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานใน หน้าที่ต่าง ๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในช่วงเวลาของการ เปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อการแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือสังคมจะต้องพึ่งพา ทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รับรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาสและภัย คุกคาม

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551, หน้า 3) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ มาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็น ทีม ผู้บริหารในทุกองค์กรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะองค์

ระดมความคิดและความสามารถ แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานเคียงกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย

2. มนุษย์ทุกคน มีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญาความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ ย่อมรู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและทุกองค์กร หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วย จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย

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

ธัญญาพร ล້อวงศ์งาม (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรให้หน้าก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้ด้านการทำงานเป็นทีมไปใช้เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง เป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มี

ความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

นางสาวสัจจิตา กล้ายประยงค์ (2565, หน้า 18) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

โกศล เย็นสุขใจ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ และยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารภายในองค์กรหรือหน่วยงานที่ดีขึ้น จะต้องเป็นการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานสูงขึ้น โดยนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางานสมาชิกในทีมงานในองค์กรมีการเข้าใจก็ยอมรับ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้น

Woodcock and Francis (1994, p. 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการ ทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้ เป็นความสามารถของทีม การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้าง ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลและมี ประสิทธิภาพ

Johnson and Johnson (2003, pp. 437) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 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 สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้ที่มีอิทธิพลทางสังคมดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและพัฒนาประสิทธิภาพ โดยเกิดจากการผสมผสานความสามารถ ความคิด และแรงงานของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกัน ทีมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ และการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ความไว้วางใจ และความสามัคคีในทีม การทำงานเป็นทีมยังเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความเร็วในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสุขและพึงพอใจของสมาชิก รวมถึงผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

2.2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เท็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29-37) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เป้าหมายของทีม
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีมนุษยสัมพันธ์
4. การยอมรับนับถือ
5. การมีส่วนร่วม
6. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, จูติพร พิษณุกุล, และกันต์ฤทัย คลังพหล (2563, หน้า 13) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การไว้วางใจ
2. การยอมรับนับถือ
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. การติดต่อสื่อสาร
5. การสร้างความร่วมมือ

ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 33-35) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความเชื่อใจซึ่งกันและกัน
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. การยอมรับซึ่งกันและกัน
4. การติดต่อสื่อสารที่ดี
5. การมีเป้าหมายรวมกัน

ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2564, หน้า 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีเป้าหมายเดียว
2. การมีความไว้วางใจ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การมีส่วนร่วม

นางสาวนวนละออง สีตา (2564, หน้า 30-31) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายชัดเจน
2. การสื่อสารที่ชัดเจน
3. การสร้างความผูกพันภายในทีม
4. การประสานงานร่วมกัน
5. การสร้างความไว้วางใจภายในทีม

ถิรณัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564, 48) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. การมีมนุษยสัมพันธ์

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 6-7) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 33-35) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
2. การมีส่วนร่วม
3. การกำหนดเป้าหมาย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. การยอมรับนับถือ

กานดา แสนทุม (2566, หน้า 91) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
2. การมีเป้าหมายร่วมกัน
3. การสร้างเครือข่าย
4. การไว้วางใจต่อกัน

นันทิวา ราชภักดี (2566, หน้า 48-50) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
3. การติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การร่วมมือทำงาน

Romig (1996, pp. 194 - 205) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Donnellon (2006, pp. 77 - 80) กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีส่วนร่วม
4. การรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ วิเคราะห์ องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่านซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.3 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

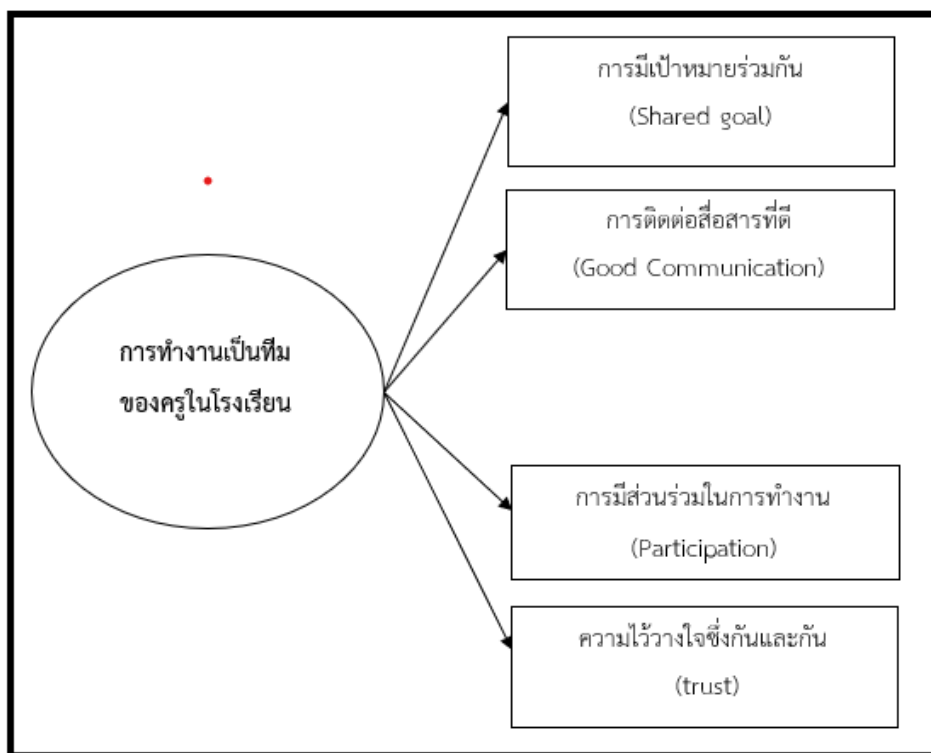
ที่	องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีมของครู	องค์ประกอบทฤษฎี												รวม	องค์ประกอบทฤษฎี
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	การมีเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10	83.33	✓
2	การติดต่อสื่อสารที่ดี		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	10	83.33	✓
3	การมีมนุษยสัมพันธ์	✓					✓		✓				3	25.00	
4	การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓					✓				5	41.66	
5	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	9	75.00	✓
6	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓			7	58.33	✓
7	การสร้างความร่วมมือ		✓					✓					2	16.66	
8	การประสานงานร่วมกัน					✓		✓				✓	3	25.00	
9	การมีความคิดสร้างสรรค์							✓				✓	2	16.66	

ตารางที่ 2. 3 ตารางวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู

ตารางที่ 2.3 ตารางวิเคราะห์แนวคิดพิเศษเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ การทำงานเป็นทีมของครู	องค์ประกอบพฤติกรรม												ร้อยละ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	
10	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง							✓				✓		2	16.66
11	การสร้างเครือข่าย									✓				1	8.33
12	การรับผิดชอบ												✓	1	8.33
13	การสร้างความรู้ความเข้าใจในทีม					✓								1	8.33
14	การจัดตั้งใจแบบมีส่วนร่วม										✓			1	8.33
	จำนวนองค์ประกอบ	5	5	5	4	5	4	5	6	4	4	5	4		

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู โดยศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 12 ท่าน และวรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากความถี่ที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ทำให้ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) และ 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust) ซึ่งแสดงเป็นกรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีมของครู ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2. 2 กรอบแนวคิดการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ คือ 1)การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) 2)การติดต่อสื่อสาร (Communication) 3)การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) และ 4)ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (trust) โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)

1.1 ความหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29 - 37) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกทีมรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวม ซึ่งเป้าหมายเป็นเครื่องมือใช้บอกทิศทางการทำงานเพื่อความสำเร็จของทีม

ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้ง เป้าหมายความสำเร็จของงาน และประเมินผล ความสำเร็จของผลงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความ เสียสละอดทนและรับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

นวนละอง สีดา (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดค่าเป้าหมายของงาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รับรู้และเข้าใจ เป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่และมีส่วนร่วมในการผลักดันให้งานประสบความสำเร็จ

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564, หน้า 38) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครูมีความเข้าใจเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายทิศทางการปฏิบัติงาน เต็มใจปฏิบัติงานที่กำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยมีความเห็นชอบในการวางแผนและการตัดสินใจทุกระบวนการ และมีการทบทวนเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน

ศิวกรณ์ วงศ์เพชร (2565, หน้า 34) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึงครูได้ มีความเข้าใจตรงกัน ยอมรับในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย

กานดา แสนหุม (2566, หน้า 75) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การรับรู้ การเข้าใจถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มุ่งให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทีม

Romig (1996, p. 156) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกัน ของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่พันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาลดลง

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับร่วมกัน ช่วยให้งานสำเร็จ การมีส่วนร่วมสร้างเสริมความเข้าใจและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคี และการประเมินผลร่วมกันทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)

2.1 ความหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 32) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารหรือคำสั่ง จากหัวหน้าทีมไปยังลูกทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีหัวหน้าทีมที่สื่อสารชัดเจน ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ลูกทีมที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของหัวหน้าทีม

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การส่งสารและรับสารระหว่างสมาชิก เป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดงความเข้าใจ ความคิด ของบุคคล โดยสามารถตอบข้อสงสัยอย่างเปิดเผยเข้าใจตรงกันและส่งเสริมสัมพันธภาพในทีมให้มากยิ่งขึ้น

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

นันทิวา ราชนักดี (2566, หน้า 8) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่มีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผยข้อมูลให้เข้าใจอย่างชัดเจน รับฟังปัญหา

การทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้แสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร

Romig (1996: 74) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ไขได้ ทันท่วงที ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูล ข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

สรุปว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการส่งและรับข้อมูลอย่างชัดเจน เปิดเผย และเข้าใจกันในทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างโปร่งใส การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม

3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)

3.1 ความหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 37) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกรมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

ธัญญาพร ลีอวงค์งาม (2564, หน้า 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูหรือสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน ความคิด และการตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การแลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มใจจนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564, หน้า 38) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ เสียสละ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การนำความรู้ของตนมาปฏิบัติหน้าที่ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน การแบ่งงานตามความสามารถ สามารถเป็นผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ ภายใต้การมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 40) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การ

มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ

กานดา แสนหุม (2566, หน้า 71) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นทั้งสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหา ปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไขปัญหา และติดตาม ประเมินผล การแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการงานได้

นันทิภา ราชภักดี (2566, หน้า 57) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน สมาชิกทำงาน อย่างเต็มความสามารถ มีการประชุม วางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกในทีมร่วมกันสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ

สรุปว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา และความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารสร้างความเข้าใจและบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เพื่อพัฒนา ศักยภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)

4.1 ความหมาย

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

ปัสรินญา ผ่องแผ้ว (2563, หน้า 11) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่ สมาชิกรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ซื่อสัตย์ต่อกันสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ปฏิบัติต่อกันอย่างจริงใจ ให้การ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทีมงาน สามารถทำงานสู่เป้าหมายของทีมได้

ธัญญาพร ล້อวงศ์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และ มั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการ ตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไป ข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

นวนละออง สีดา (2564, หน้า 39) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูและ บุคลากรในสถานศึกษาไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลทำงาน

ร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรัก ความเมตตาต่อกัน มีความผูกพัน ไม่มีความลับระหว่างกัน ทำงานร่วมกันโดยไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบกัน มีความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานในองค์กรจนเกิดความเชื่อถือ

อติกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 49) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน คือ ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้น จะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน

กานดา แสนหุม (2566, หน้า 81) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนได้รับทราบว่าตนได้รับรู้ข้อมูลของโรงเรียน ตามความเป็นจริง มีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับ ความยุติธรรม การยอมรับนับถือซึ่งกันว่า ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของตนมีประโยชน์ และสำคัญต่อโรงเรียนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน จนถึงการลงมือปฏิบัติงานตามที่ได้พูดไว้ ความไว้วางใจต่อกันจะนำมา ซึ่งการให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เพราะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นการแสดงความเชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น ในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้

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

สรุปว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความซื่อสัตย์และเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจ และการบรรลุเป้าหมายของทีมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

2.2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

ตารางที่ 2.4 นิยามเชิงปฏิบัติการ และประเด็นคำถามของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
1.การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับร่วมกัน ช่วยให้การทำงานสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วม สร้างเสริมความเข้าใจและความรับผิดชอบ พร้อมทั้งพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สร้างความสามัคคีและการประเมินผลร่วมกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน 2. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3. ครูแสดงความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคีเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 6. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน
2. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการส่งและรับข้อมูลอย่างชัดเจน เปิดเผย และเข้าใจกันในทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ สามารถ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการส่งและรับข้อมูลภายในทีมอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างโปร่งใส การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมประสิทธิภาพ นำไปสู่	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมประสิทธิภาพการสื่อสารในทีม
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแก้ไขปัญหา และความรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารสร้างความเข้าใจและบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เพื่อพัฒนาศักยภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการทำงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู แลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่งผลต่อการทำงานร่วมกันที่ดีในทีม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในทีม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทีม
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความซื่อสัตย์ และเปิดเผยข้อมูลอย่าง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสดงความเชื่อใจ จริงใจ และยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ประเด็นคำถาม
	ตรงไปตรงมา การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและความ ร่วมมือ ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจ และ การบรรลุเป้าหมายของทีม ด้วยคุณธรรมและจริยธรรม	2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเปิดเผยข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมาและชัดเจน เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นในทีม 3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ส่งเสริมความคิดซึ่งกันและกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทีม และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

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
จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) มีโรงเรียนในสังกัด
จำนวน 51 โรงเรียน อยู่ในพื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20
โรงเรียน

1.2) ประวัติ เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการ
กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีประกาศสำนักงานคณะกรรมการ
ศึกษาธิการชั้นพื้นฐาน เรื่องการกำหนดชื่อย่อ รหัสพยานุชณะ และเลขประจำของเจ้าของเรื่องของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 เขต ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2564 สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ชื่อย่อ สพม.ลย.นภ. รหัสพยานุเคราะห์ เลขประจำส่วนราชการ 04335 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้ประกาศจัดตั้งส่วนราชการภายในไว้ 4 ศูนย์ ดังนี้

1) ศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 (ฉก.ช. หน้าสพม.19)

2) ศูนย์เฉพาะกิจการจัดการศึกษาทางไกลในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 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 ประกอบด้วย

ท้องที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดเลย

2) โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามราชกิจจานุเบกษา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 (ข้อ 5) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) กลุ่มกฎหมายและคดี 10) หน่วยตรวจสอบภายใน

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

3.1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

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

3.9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านวิชาการ

3.11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.2 คุณภาพการศึกษาและทิศทางการพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1) วิสัยทัศน์

ภายในปี 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และสมรรถนะ ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพมาตรฐาน บนพื้นฐานความเป็นไทย อย่างยั่งยืน

2) พันธกิจ

2.1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2.2) ประสานภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา ที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.4) พัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัย และหน่วยงานทางการศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3) เป้าประสงค์

3.1) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

3.2) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.3) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค ให้ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3.5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

3.6) หน่วยงานทางการศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4) ค่านิยมองค์กร : รู้คน รู้งาน บริการเป็นหน้าที่ มีจิตอาสา

5) กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักชาติ รักสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้เสมอภาคอย่างทั่วถึงและมีความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

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 51 โรงเรียน อยู่ใน

พื้นที่จังหวัดเลย จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 20 โรงเรียน มีหน้าที่ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูใน 4 มิติหลัก คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม นำผลการศึกษาไปใช้วางแผนปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากลและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.1.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ

จาตุรงค์ ยตะโคตร (2564, หน้า 24) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2)ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X1) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X2) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X3) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.90 5)แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

บุปผา เงินประโคน (2565) ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1)ผลความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับสภาพ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3)แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ประกอบด้วย 5 ด้าน มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1)ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย 2)ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ควรใช้การประชาสัมพันธ์ด้วยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ 3)ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ควรเลือกคนให้เหมาะกับงาน กระจายอำนาจ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 4)ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พุดจาสุภาพ อ่อนโยน และคำนึงถึงความเท่าเทียม 5)ด้านการสร้างนวัตกรรม ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม จัดโครงการศึกษาดูงานด้าน

นวัตกรรมที่ผลงานเชิงประจักษ์ และใช้ระบบวงจรคุณภาพ PDCA ในการสร้างนวัตกรรม โดยมีผู้เชี่ยวชาญร่วมตรวจสอบคุณภาพนวัตกรรม

นาคนครา เหลนปก (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ 2. ระดับการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้านประกอบไปด้วย การปฏิบัติงานของบุคลากร การวัด การวิเคราะห์ ผลลัพธ์ การจัดการเรียนรู้ นักเรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย การนำองค์การและกลยุทธ์ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 89.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

รัตนา คนไฉ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มี 4 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X₁) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X₃) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (X₄) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.284 + .103(X_1) + .150(X_3) + .489(X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'_y = .121(Z_1) + .162(Z_3) + .702(Z_4)$

6)แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนก ตามขนาดของโรงเรียนและตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ แต่จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $r_{xy} = .75$ 6)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ และร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.25658 7)แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยี มาใช้ประจำ ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรใช้ กลยุทธ์ในการปฏิบัติสู่ความสำเร็จ และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารและ บุคลากรควรวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

วัชรินทร์ ต่อชีพ (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2)ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น

ของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 1 ที่สำคัญ คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีแนวทางการปฏิบัติที่บรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ในยุคปัจจุบัน ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผู้บริหารควร สื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้สามารถทำตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทำงานเป็นทีมยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ให้ครูเป็นผู้เสียสละ เอื้ออาทร มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

2.4.1.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1)การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก 3)การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5)ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6)การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S2) ด้านการมีส่วนร่วม (S5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $E = 0.194 + 0.364(S6) + 0.349(S2) + 0.379(S5) - 0.145(S3)$ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Zr = 0.387(Z6) + 0.421(Z2) + 0.373(Z5) - 0.226(Z3)$

ปัสริณญา ผ่องแผ้ว (2563) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การไว้วางใจ 2) การยอมรับนับถือ 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร และ 5) การสร้างความร่วมมือ 2.ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบไปด้วย 22 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1)การไว้วางใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ความสามารถในการทำงาน รักษาความเชื่อมั่น และการยึดหลักความซื่อสัตย์ 2)การยอมรับนับถือมี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวางคนเหมาะสมกับงานยอมรับกฎ กติกาของทีม ยอมรับความแตกต่าง เคารพพบปะทบทวนหน้าที่ซึ่งกันและกัน และการเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม 3)การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ยึดมั่น ในเป้าหมายการทำงาน และกำหนดกรอบเวลาแต่ละเป้าหมาย 4)การติดต่อสื่อสาร มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีม รับฟัง ความคิดเห็นด้วยความจริงใจ และการทำงานข้ามสายงาน 5)การสร้างความร่วมมือ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การปฏิบัติตามหน้าที่และการประเมินผลการดำเนินงาน 3.ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างการพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล การทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 125.19 ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 106 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีรากที่สองเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ .01

ธัญญาพร ล້อวงศ์งาม (2564) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1)การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก 2)มาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในระดับมาก 3)การทำงานเป็นทีมกับมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมีความสัมพันธ์กันทางบวก 4)การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อมาตรฐานอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 62.10 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 1.188 + .423X_3 + .306X_2 \text{ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ } Z'y = .475X_3 + .345X_2$$

5) แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยอาชีวศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการยอมรับซึ่งกันและกัน

ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2564) ศึกษาได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ การรับรู้ของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการรับรู้ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้นขนาดของโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่แตกต่าง

ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์ (2564) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2)ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ตามลำดับ 3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y_{tot} = 0.28 + 0.56 (X_4) + 0.31 (X_1) + 0.13 (X_3) + 0.07 (X_2)$

นวนละอง สีดา (2564) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา 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 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน และด้านการตัดสินใจ

ทำงานเป็นทีมของครู คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านการวางแผน ด้านการประเมิน ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และด้านการตัดสินใจ ร่วมกันทำน่ายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 61.10

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 2.ระดับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสารรองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการร่วมมือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการประสานงาน 3.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R_{XY} = .726$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 81.10 โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\beta = .680$, $t = 15.02$, $p\text{-value} = .00$) ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\beta = .108$, $t = 2.63$, $p\text{-value} = .00$) มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1)การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2)การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3)ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)การทำงานเป็นทีมโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.832^{**}$) 5)แนวทางการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านที่มีความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์อยู่ ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม มี 5 ด้าน คือ 1)ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน 2)ด้านการมีส่วนร่วม ของทีมงาน 3)ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4)ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง ทีมงาน 5)ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

นันทิรา ราชภักดี (2566) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_6) ด้านความสามารถทางสติปัญญา (X_1) ด้านความยืดหยุ่น (X_5) และด้านทัศนคติและบุคลิกภาพที่ดี (X_3) ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวน ของการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 74.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กานดา แสนหุม (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1)พฤติกรรมการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)พฤติกรรมการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4)ประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5)พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำ งานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($X_tY_t = .799$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .01 6)การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรม

การบริหารที่มีความสัมพันธ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจูงใจ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Bennis (1985, p. 7 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558, หน้า 103) ได้ศึกษา พฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มี ความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิก ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรง บันดาลใจ และกระตือรือร้น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับ สมาชิก ให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตน เป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์ สูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

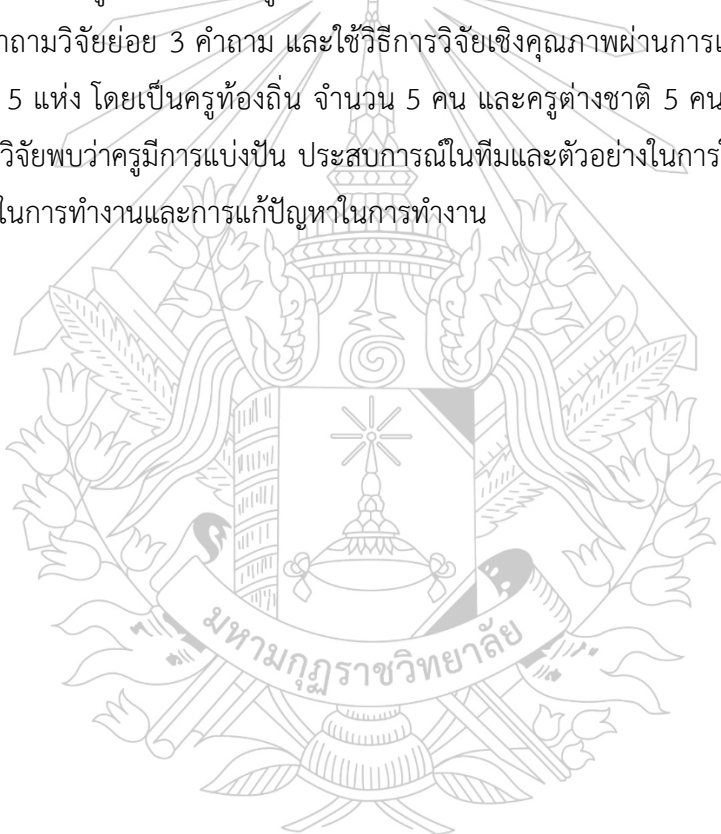
Zaccaro and Bernis (2004, p. 367 อ้างถึงใน สมัชชา จันทรแสง, 2558: 104) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ นั้นประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ ผู้อื่นทราบด้วย คำพูด การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความ ไว้วางใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง ซึ่งสามารถแยกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสร้าง ความไว้วางใจ และการให้ ความสำคัญกับผู้อื่น

2.4.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการ ศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

Trimble and Miller (1996, p. 40 อ้างถึงใน กานดา แสนหมื่น, 2566:98) ได้ศึกษา พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของนักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การ สร้างประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูน และการสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นทีม จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการ บริหารงาน แบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิก ในทีม และผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงที่สุดของการทำงาน เป็นทีม

Zadra (1998, p.91 อ้างถึงใน นันทิวิภา ราชภัฏดี, 2566:67) ได้วิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1 - 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจาก การทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวด จะให้การสนับสนุน การทำงานเป็นทีมของครู ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้แก่ นักเรียน ทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

Ali & Mansouri (2014: 45-63 อ้างถึงใน ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์, 2564:49) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครูท้องถิ่นและครูต่างชาติในสถานศึกษาระดับอนุบาลในเมืองของ Al Ain ด้วยวิธีการวิจัย เชิงคุณภาพ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสำรวจประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครูท้องถิ่นและครู ต่างชาติของ Al Ain ผ่านการศึกษาที่มีคำถามวิจัยหลัก 1 คำถาม และคำถามวิจัยย่อย 3 คำถาม และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ครูใน 5 แห่ง โดยเป็นครูท้องถิ่น จำนวน 5 คน และครูต่างชาติ 5 คน จากนั้นข้อมูลมาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่าครูมีการแบ่งปัน ประสบการณ์ในทีมและตัวอย่างในการใช้ชีวิต พร้อมทั้งมีการให้คำแนะนำในการทำงานและการแก้ปัญหาในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จาก 51 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 139 คน และครู จำนวน 2,050 คน รวมทั้งสิ้น 2,189 คน (ระบบบริการข้อมูล Big data ผู้บริหาร และครูโรงเรียน ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครู จำนวน 302 คน รวมทั้งสิ้น 322 คน

3.1.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แล้วคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนประชากร

3.1.2.3 สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อ ให้ได้ครบตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู และกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ดังรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกขนาดโรงเรียนและตำแหน่งหน้าที่ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและตำแหน่ง

ขนาด โรงเรียน	จำนวน โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
เล็ก	6	7	60	67	1	9	10
กลาง	27	57	533	590	8	78	86
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	18	75	1,457	1,532	11	215	226
รวมทั้งสิ้น	51	139	2,050	2,189	20	302	322



3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)
2. การติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3)
4. ความไว้วางใจ (y_4)

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามมาตรการวัดของ 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 ภัทราพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138)
ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 24 ข้อ และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จำนวน 21 ข้อ

3.3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม
โรงเรียนหนองหินวิทยาคม โรงเรียนเอราวัณวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาหาคุณภาพรายข้อ โดยการหา
ค่าอำนาจจำแนก ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item - total correlation
Coefficient)

3.3.7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามที่กำหนดว่า
ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (อิทธิพัทธ์ สุธันพรกุล, 2556, หน้า 202) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่า
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.959 และการทำงานเป็นทีมของครูใน

โรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.954 จึงสรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้
ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	0.959
1. การสร้างวิสัยทัศน์	0.974
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	0.971
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	0.966
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	0.972
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	0.954
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน	0.969
2. การติดต่อสื่อสารที่ดี	0.969
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.966
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.954

3.3.8 พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายชื่อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ต่อไป

ขั้นตอนและกระบวนการการสร้างและพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถามที่กล่าวมาแล้ว
ข้างต้น สามารถนำมาเขียนแสดงเป็นแผนภูมิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.3
ตารางที่ 3.3 ขั้นตอนกระบวนการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอน	กระบวนการ
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1.2 กำหนดกรอบประเด็นคำถาม 1.3 สร้างข้อคำถาม 1.4 ตรวจสอบความถูกต้อง นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรง เชิงเนื้อหา (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 การตรวจสอบค่าความ เที่ยง (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 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และบางส่วนนำส่งผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ google form

3.4.3 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการตอบ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

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

- 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 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 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในแต่ละตัวแปรและระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (วาโร เพ็ญสวัสดิ์, 2551, หน้า 307) แล้วแปลความหมายดังนี้

มีค่า r 0.70 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

มีค่า r 0.41 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง

มีค่า r 0.10 - 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้ 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 เพื่อหาตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่มีนัยสำคัญไปสร้างสมการพยากรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

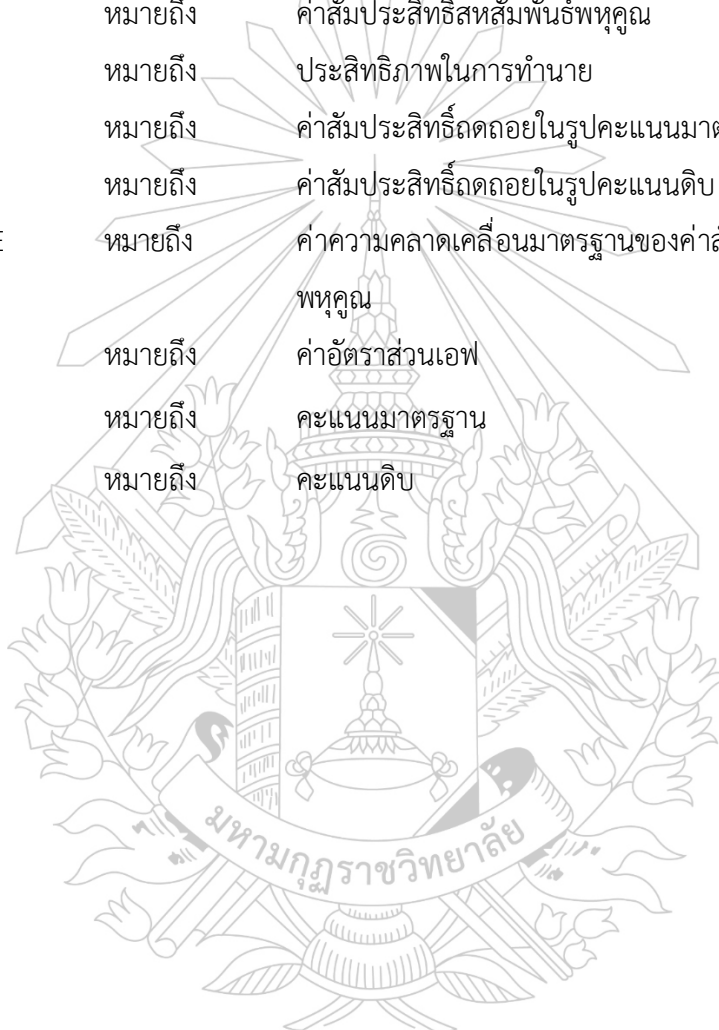
4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
x_1	หมายถึง	การสร้างวิสัยทัศน์
x_2	หมายถึง	การเผยแพร่วิสัยทัศน์
x_3	หมายถึง	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
x_4	หมายถึง	การเป็นแบบอย่างที่ดี
Y	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมของครู
y_1	หมายถึง	การมีเป้าหมายร่วมกัน
y_2	หมายถึง	การติดต่อสื่อสารที่ดี

y_3	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการทำงาน
y_4	หมายถึง	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
$\bar{X}$	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	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พหุคูณ
F	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนเอฟ
$\hat{Z}$	หมายถึง	คะแนนมาตรฐาน
$\hat{Y}$	หมายถึง	คะแนนดิบ



4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	166	51.60
1.2 หญิง	156	48.40
รวม	322	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	20	6.20
2.2 ครู	302	93.80
รวม	322	100.00
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	10	3.10
3.2 ขนาดกลาง	86	26.70
3.3 ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	226	70.20
รวม	322	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 10 ปี	194	60.20
4.2 10 - 20 ปี	105	32.60
4.3 มากกว่า 20 ปี	23	7.10
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และเพศหญิง

จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมาเป็นขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมา 10 - 20 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁)	3.84	0.54	มาก	4
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X ₂)	3.96	0.57	มาก	2
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X ₃)	3.94	0.54	มาก	3
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X ₄)	3.98	0.60	มาก	1
รวม	3.92	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็น

แบบอย่างที่ดี (X_4) ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2) ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.57) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3) ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1) ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย	3.78	0.66	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	3.94	0.63	มาก	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	3.88	0.78	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อโรงเรียน	3.87	0.69	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน	3.74	0.71	มาก	5
รวม		3.84	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.78)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4. 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	3.92	0.72	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการสื่อสาร ด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงออกเชิง สัญลักษณ์ได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.76	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการทำงาน ร่วมกัน	4.04	0.69	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.92	0.69	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน	3.95	0.68	มาก	3
รวม		3.96	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการ เผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการสื่อสาร ด้าน การพูด การเขียน หรือการ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน	4.01	0.73	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสอดคล้องกับแผนและบริบท รวมทั้งความต้องการของโรงเรียน	3.89	0.70	มาก	7
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการตามแผน	3.90	0.72	มาก	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จนบรรลุผลสำเร็จ	3.89	0.67	มาก	6
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์	3.89	0.65	มาก	5
6	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	4.02	0.78	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.02	0.73	มาก	1
รวม		3.95	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.02$,

S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผล การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสอดคล้องกับแผนและบริบท รวมทั้งความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม	3.89	0.81	มาก	7
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนอย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นและไว้วางใจ	4.01	0.73	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ความสามารถในการบริหารและแก้ปัญหา	4.02	0.73	มาก	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสียสละเวลาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	3.99	0.77	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.00	0.73	มาก	3
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.98	0.75	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ	3.98	0.71	มาก	5
รวม		3.98	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบรู้ ความสามารถ ในการบริหารและแก้ปัญหา ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนอย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นและไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.81)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 4.7 - 4.11

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

การทำงานของครูในโรงเรียน (Y)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)	3.99	0.62	มาก	4
2. การติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)	4.00	0.60	มาก	3
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3)	4.03	0.59	มาก	2
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4)	4.05	0.64	มาก	1
รวม	4.02	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1) ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	3.91	0.82	มาก	4
2	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.65	มาก	1
3	ครูผู้สอนแสดงความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.89	0.80	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.69	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.88	0.78	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน	4.06	0.70	มาก	2
	รวม	3.99	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1) อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 2 ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการส่งและรับข้อมูลภายในทีมอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน	3.99	0.76	มาก	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ	4.00	0.70	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.98	0.72	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม	4.02	0.68	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมประสิทธิภาพการสื่อสารในทีม	3.99	0.73	มาก	3
	รวม	4.00	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการทำงาน	4.08	0.78	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่งผลต่อการทำงานร่วมกันที่ดีในทีม	3.98	0.75	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.06	0.66	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในทีม	3.93	0.74	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทีม	4.07	0.67	มาก	2
	รวม	4.03	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการทำงาน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทีม ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในทีม ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4. 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแสดงความเชื่อใจ จริงใจ และยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	3.97	0.74	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีม	4.02	0.70	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	4.09	0.81	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์	4.10	0.73	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนส่งเสริมความคืบหน้าซึ่งกันและกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทีมและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.08	0.78	มาก	3
	รวม	4.05	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.81) ส่วน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแสดงความเข้าใจ จริงใจ และยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลปรากฏดัง ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	y_1	y_2	y_3	y_4	X	Y
x_1	1									
x_2	.837**	1								
x_3	.855**	.883**	1							
x_4	.818**	.843**	.901**	1						
y_1	.766**	.748**	.826**	.823**	1					
y_2	.771**	.754**	.815**	.815**	.857**	1				
y_3	.783**	.788**	.815**	.837**	.841**	.862**	1			
y_4	.769**	.753**	.757**	.791**	.823**	.795**	.869**	1		
X	.933**	.936**	.961**	.933**	.829**	.827**	.847**	.802**	1	
Y	.823**	.810**	.855**	.870**	.938**	.935**	.950**	.931**	.880**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

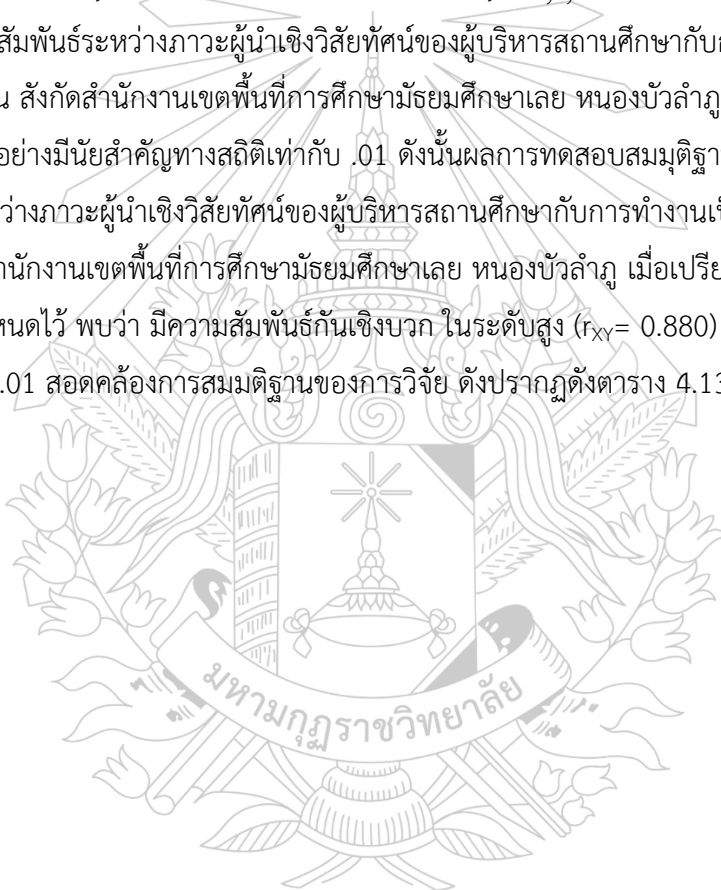
จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่า ($r_{XY} = 0.880$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ระหว่างตัวแปร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.810 - 0.950$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) กับการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) ($r_{x_3x_4} = 0.901$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) กับการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) ($r_{x_1x_4} = 0.818$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) กับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) ($r_{y_3y_4} = 0.869$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) กับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) ($r_{y_1y_4} = 0.795$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ดังนั้นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.880$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องการสมมติฐานของการวิจัย ดังปรากฏดังตาราง 4.13 – 4.17



ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานของครู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.766**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.748**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.826**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.823**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1) โดยรวม (r_{xy_1}) เท่ากับ 0.829 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($r_{x_3y_1} = 0.826$) การเป็นแบบอย่างที่ดี ($r_{x_4y_1} = 0.823$) การสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_1} = 0.766$) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_1} = 0.748$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.771**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.754**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.815**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.815**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) โดยรวม (r_{xy2}) เท่ากับ 0.827 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($r_{x3y2} = 0.815$) การเป็นแบบอย่างที่ดี ($r_{x4y2} = 0.815$) การสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x1y2} = 0.771$) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($r_{x2y2} = 0.754$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.783**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.788**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.815**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.837**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) โดยรวม (r_{xy_3}) เท่ากับ 0.855 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($r_{x_4y_3} = 0.837$) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($r_{x_3y_3} = 0.815$) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_3} = 0.788$) และการสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_3} = 0.783$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4)

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4)	
	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การสร้างวิสัยทัศน์ (X_1)	0.769**	สูง
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (X_2)	0.753**	สูง
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (X_3)	0.757**	สูง
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	0.791**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) โดยรวม (r_{xy4}) เท่ากับ 0.802 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี ($r_{x_4y_4} = 0.791$) การสร้างวิสัยทัศน์ ($r_{x_1y_4} = 0.769$) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ($r_{x_3y_4} = 0.757$) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($r_{x_2y_4} = 0.753$) ตามลำดับ

4.6 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise เพื่อคัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญ และนำค่าสถิติที่ได้ไปสร้างสมการพยากรณ์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลปรากฏดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.327	0.108		3.040**	0.003
การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)	0.436	0.056	0.461	7.836**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	0.271	0.052	0.258	5.216**	0.000
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3)	0.231	0.069	0.219	3.355**	0.001
R = 0.895 R ² = 0.801 Adjusted R ² = 0.799 F = 426.268					

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.895 ($R = 0.895$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 80.10 ($R^2 = 0.801$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25828 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.327 + 0.436(x_4) + 0.271(x_1) + 0.231(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.461(x_4) + 0.258(x_1) + 0.219(x_3)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.206	.137		1.504	.133
การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)	.395	.088	.348	4.500**	.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	.390	.071	.383	5.500**	.000
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3)	.176	.066	.155	2.658**	.008
R = 0.849 R ² = 0.722 Adjusted R ² = 0.719 F = 274.689					

**p < .01

จากตารางที่ 4.18 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.849 ($R = 0.849$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.20 ($R^2 = 0.722$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32885 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.206 + 0.395(x_4) + 0.390(x_1) + 0.176(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.348(x_4) + 0.383(x_1) + 0.155(x_3)$$

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.335	0.136		2.459**	0.014
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3)	0.332	0.087	0.301	3.815**	0.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)	0.370	0.070	0.374	5.262**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	0.228	0.066	0.207	3.479**	0.001
R = 0.843 R ² = 0.710 Adjusted R ² = 0.707 F = 259.483					

**p < .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.843 ($R = 0.843$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.710$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.32632 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.335 + 0.332(x_3) + 0.370(x_4) + 0.228(x_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.301(x_3) + 0.374(x_4) + 0.207(x_1)$$

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.446	0.124		3.587**	0.000
การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)	0.496	0.056	0.513	8.868**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	0.236	0.061	0.220	3.869**	0.000
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2)	0.176	0.062	0.172	2.826**	0.005
R = 0.858 R ² = 0.737 Adjusted R ² = 0.735 F = 297.075					

**p < .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.858 ($R = 0.858$) รวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 73.70 ($R^2 = 0.737$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30357 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.446 + 0.496(x_4) + 0.236(x_1) + 0.176(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.513(x_4) + 0.220(x_1) + 0.172(x_2)$$

ตารางที่ 4. 21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.277	0.151		1.836	0.067
การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4)	0.445	0.068	0.422	6.556**	0.000
การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1)	0.358	0.074	0.305	4.832**	0.000
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2)	0.159	0.076	0.142	2.096*	0.037
R = 0.821 R ² = 0.675 Adjusted R ² = 0.672 F = 219.879					

**p < .01 *p < .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) สามารถอธิบายความแปรปรวนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.821 ($R = 0.821$) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.50 ($R^2 = 0.675$) และสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.36840 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.277 + 0.445(x_4) + 0.358(x_1) + 0.159(x_2)$$

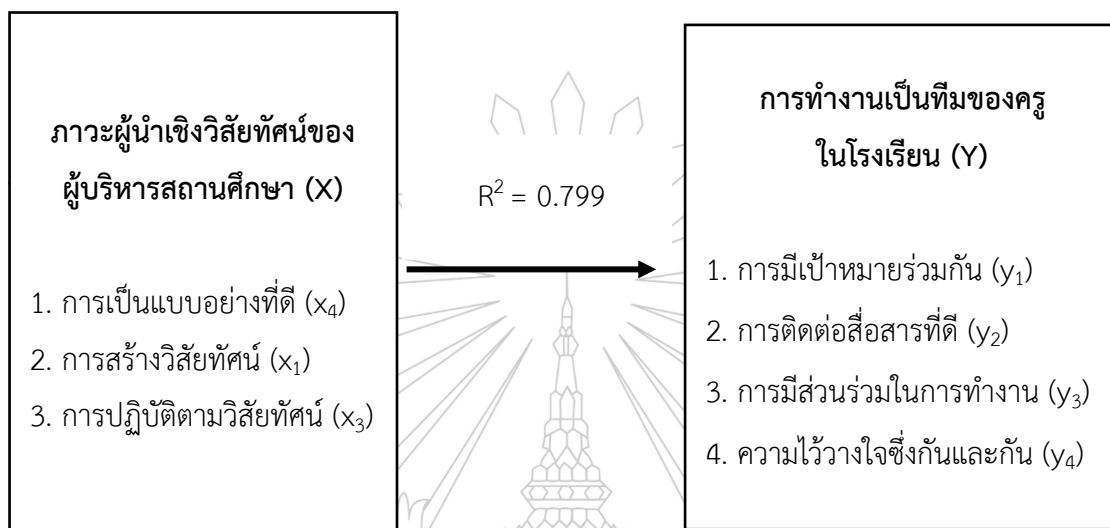
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.422(x_4) + 0.305(x_1) + 0.142(x_2)$$

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

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables)



ภาพที่ 4.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966 และ 0.970

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

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน ส่วนใหญ่เป็นจำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และเพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 97.80 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 เมื่อพิจารณาตาม ขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ 226 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 รองลงมาเป็นขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 รองลงมา 10 - 20 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

5.1.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน

2) ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายทั้งภายใน

และภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการสื่อสาร ด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน

3) ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผล การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสอดคล้องกับแผนและบริบท รวมทั้งความต้องการของโรงเรียน

4) ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการบริหารและแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนอย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นและไว้วางใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม

5.1.2.2 การทำงานของครูในโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้านปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีการติดตามและประเมินผลการทำงานร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้การสื่อสารช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของทีม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทในการสื่อสารที่น่าเชื่อถือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วม

ทุกขั้นตอนของการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในทีม

4) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนแสดงความเชื่อใจ จริงใจ และยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

5.1.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.880 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน เท่ากับ 0.829 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี เท่ากับ 0.827 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เท่ากับ 0.847 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เท่ากับ 0.802 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรภาวะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา(X) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) กับการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) ($r_{x_3x_4} = 0.901$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) กับการเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) ($r_{x_1x_4} = 0.818$)

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (y_3) กับการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) ($r_{y_3y_4} = 0.869$) คู่ที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2) กับการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (y_4) ($r_{y_1y_4} = 0.795$)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.895 ($R = 0.895$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ได้ร้อยละ 80.10 ($R^2 = 0.801$) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ในรูปสมการพยากรณ์ได้ และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25828 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.327 + 0.436(x_4) + 0.271(x_1) + 0.231(x_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.461(x_4) + 0.258(x_1) + 0.219(x_3)$$

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นพบว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (x_2) ไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการอภิปรายผลเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์รายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเป็นแบบอย่างที่ดี การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีวิสัยทัศน์สามารถมองอนาคตและวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยมองปัญหาเป็นความท้าทายที่แก้ไขได้ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พร้อมกระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมและค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รัตนา คนไว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย นนทิพร สำน้อย (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู สร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม คุณธรรม และความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ อุทิศตน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนพร้อมส่งเสริมการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 76) ได้ให้ความหมาย การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม สร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของ สถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รัตนา คนไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ด้านการเป็นทีมอย่างที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุปผา เงินประโคน (2565) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ด้านการเป็นทีมอย่างที่ดี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5.2.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี และการมีเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อาศัยทักษะประสบการณ์และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผ่านการวางแผนที่ชัดเจน การแบ่งบทบาทการประสานงานอย่างใกล้ชิด มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสามัคคีและความไว้วางใจในทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรินทร์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล เย็นสุขใจชน (2565) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพา กลัดมุข (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ ครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัด องค์กรปกครอง ท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันช่วยให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความซื่อสัตย์และเปิดเผย ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ บรรลุเป้าหมายของทีม ด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ดังที่ ธัชฎาพร ล้อวงศ์งาม (2564, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่ง กันและกัน หมายถึง ครูทุกคนมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงาน อย่างเต็มที่ และมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนในการ ตัดสินใจและร่วมมือในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีผลงานความคิด สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง ทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวนวนละอง สีดา (2564) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ด้านคณะครูในโรงเรียนไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ศึกษาการ ทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยการใช้ทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.880 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ว่า “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีความสัมพันธ์กัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมีความร่วมมือกันในการทำงาน วางแผนและสื่อสารแนวทางที่ชัดเจนช่วยให้ครูมีทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะกระตุ้นให้ครูมีความสามัคคีและมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา คนไฉ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.927 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.756 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) ตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ สามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้ ร้อยละ 80.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.25828 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่า “มีตัวแปรพยากรณ์อย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” และมีตัวแปรอำนาจพยากรณ์เกินมากกว่าที่ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการสื่อสารที่ดีและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความสามัคคีภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีเชิงวิสัยทัศน์ (x_4) ด้านการสร้างนวัตกรรมสู่วิสัยทัศน์ (x_5) ด้านการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ (x_2) และด้านการมองภาพอนาคตเชิงวิสัยทัศน์ (x_1) โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ร้อยละ 56.80 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา คนโว (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดี (x_4) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (x_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (x_1) ประสิทธิผล

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มุกดาหาร ได้ร้อยละ 87.70 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ
(2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ โดย
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม (X_4) และ บทบาทของสมาชิกในทีม (X_2)
และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (X_1) ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 77.50

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
มีดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำเชิง
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของ
โรงเรียน พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนงาน ควรเป็นแบบอย่างที่ดีใน
การทำงาน แสดงความมุ่งมั่นและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรและสร้าง
บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จึงสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 จากผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู การมีเป้าหมายร่วมกัน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู โดยกำหนด
เป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ
วางแผนและตัดสินใจ สนับสนุนการสื่อสารที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ ลดความ
ขัดแย้ง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เห็นคุณค่าและมุ่งมั่นไปในเป้าหมายร่วมกัน ทำให้การ
ทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.3.2.2 ควรศึกษาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กานดา แสนหุ้ม. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กุลชลี จงเจริญ. (2561). เอกสารประกอบการสอน หน่วยที่ 12 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ชุดวิชา 23728 นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โกศล เย็นสุขใจชน. (2565). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- จาดุรงค์ ยตะโคตร. (2564). ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(3), 17.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ถิรมนัส ไหลสุพรรณวงศ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำ*. ใน ศักดิ์ชัย สุรกิจบวร (บรรณาธิการ), *การบริหารการศึกษา* (หน้า 1-20). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- ธัญญาพร ล้อวงศ์งาม. (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรยุทธ รอสุนเนิน, สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์, และพัชรา วาณิชชิน. (2561). รูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ปรีทัศน์*, 33(2), 1-23.
- นนทิพร สาน้อย. (2557). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นวนละออง สีดา. (2564). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- นันทิวา ราชภักดี. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- นาคนครา เหลนปก (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เซ็นทรัลเอดิชั่นเพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุปผา เงินประโคน. (2565). *สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปณิตา เล็กเจริญสุข. (2564). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ประคอง สุขนิจจิตต. (2551). การทำงานเป็นทีม. *เว็บไซต์มหาวิทยาลัยเกริก*.
http://www.krirk.ac.th/education/article_workgroup.pdf. (4 มิถุนายน 2559)
- ปราณี โพธิ์จาด และสมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์: คุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิผลในสังคมไทยยุคประชาคมอาเซียน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 13(2), 25-35..
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, ฐิติพร พิษณุกุล, และกัณฑ์ฤทัย คลังพหล. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(1), 13 - 26.
- ปาริชาติ สนธิชัย. (2552). *การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์: ความท้าทาย ความเชื่อมั่น และคำมั่นสัญญา*. (หน้า 30).
- พงศ์ภัทร นันศิริ. (2562). *การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์: แนวคิด ทฤษฎี และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. วารสารจินตาสีล, 2(1), 1-23.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- มัลลิกา วิชุกรองครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รวจรินทร์ เพียรพิทักษ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ระทรงศึกษาธิการ. (2563). *กำหนดวิสัยทัศน์ KM2558*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.reo10.moe.go.th/web2019/>.
- รักเกียรติ หงส์ทอง, & ธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง*. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2), 73-87.
- รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิชาการ.
- รัตนา คนไฉ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งทิพา กลัดมุข. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- วัชรินทร์ ต่อชีพ. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. การค้นคว้าอิสระ, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *ภาวะผู้นำ: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นพิจารณาในบริบททางวัฒนธรรม สังคมและองค์กรไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.*
- ศิวกรณ์ วงศ์เพชร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(1), 29 - 39.*
- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมโยงต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 9(2), 1-12.*
- สนธิรัก เทพเรณู, & คณะ. (2548). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์. ใน เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 (หน้า 64-65). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- สมัชชา จันทรแสง. (2558). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

- สัจจิตา กล้ายประยงค์. (2565). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ : แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา : Visionary Leadership: Concepts, Theories, and Case Study* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย-หนองบัวลำภู. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570*.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 1), หน้า ฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิงห์คำ ยอดปานันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38* (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุชญา โกมลวานิช และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 9(2), 162-170.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา*.
- สุภาวัฒน์ แสงคำมี. (2561). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- เสาวนิตย์ ทวีสินทนนกุล. (2551). ภาวะผู้นำ: ศิลปะและกระบวนการสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- อรพรรณ หันแกลง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร. *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.

2. ภาษาต่างประเทศ

- Anne Donnellon. (2006). The Power of Language in Team Dynamics. In *Leading Teams: Expert Solutions to Everyday Challenges* (pp. 77-80). Harvard Business School Press. Dubrin (2006, p. 94)
- Bass & Riggio (2006) Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. Addison-Wesley.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2003). Student motivation in cooperative groups: Social interdependence theory. In R. Gillies & A. Ashman (Eds.), *Cooperative learning: The social and intellectual outcomes of learning in groups* (pp. 147–160). Routledge.

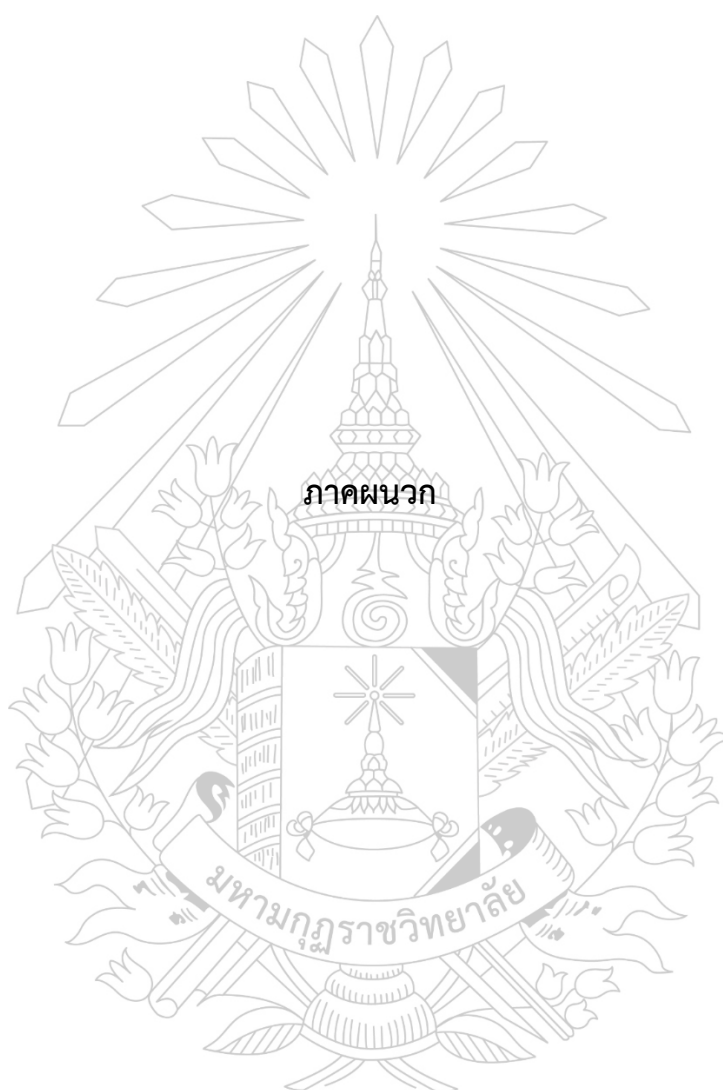
Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.

Romig, D.A. (1996). *Break through teamwork: Outstanding result structured teamwork*. Chicago, IL: Irwin.

Westley, F., & Mintzberg, H. (1989). Visionary leadership and strategic management. *Strategic Management Journal*, 10(S1), 17–32.

Woodcock, M. & Francis. D. (1994). *Team Management: Leadership by Consensus*. Hampshire: Gower.







รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) รศ.บุญช่วย ศิริเกษ

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

2) รศ.ดร.พิมอร สดเอี่ยม

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

4) ดร.จิตติศักดิ์ นามวงษา

การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

4) ดร.อุเทนทร์ ชันติยู

การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5) ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์

การศึกษา	ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๓๘ (๒)/ว ๐๙๑๓

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู" โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๙๔๖๓๒๙๕





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ (๒)/ว ๐๔๑๑

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๙๔๖๓๒๕๕



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๔๒



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

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.อุเทนร์ ชันติย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกุลวิทยา

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพวงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๙๔๐๓๒๐๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๒



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

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.โชคชัย แร่นาค ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิธเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๙๔๖๓๒๙๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๔๒



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

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๙๔๖๓๒๙๕

ภาคผนวก ค
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ผลการประเมินความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Index of Consistency: IOC)
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อ	สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ ☐ ชาย ☒ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☒ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ขนาดโรงเรียน ☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) ☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination)									
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการสื่อสารด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)										
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความร่วมมือกับบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง	
11	ผู้บริหารสถานศึกษา แปลงวิสัยทัศน์ให้เป็น เป้าหมายและแผนที่ ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
12	ผู้บริหารสถานศึกษามี เป้าหมายสอดคล้องกับ แผนและบริบท รวมทั้ง ความต้องการของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิด โอกาสให้บุคลากร มีส่วน ร่วมในการตั้งเป้าหมาย และใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ในการดำเนินการ ตามแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	
14	ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารให้บุคลากรปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์จนบรรลุผล สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)									
15	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงาน ที่เหมาะสมเพื่อบรรลุ วิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามและประเมินผล การดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาโรงเรียนตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี ด้าน จริยธรรมและคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต และ ยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างศรัทธาและความ น่าเชื่อถือ ประพฤติตน อย่างเหมาะสมช่วยให้ บุคลากรเชื่อมั่นและ ไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)									
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรอบรู้ ความสามารถ ในการบริหารและ แก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษา อุทิศตนเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม เสียสละเวลา เพื่อความก้าวหน้าของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากร ทำงานตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)										
24	ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงที่ สร้างสรรค์ ส่งเสริม แนวคิดใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง	



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)									
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งเป้าหมายเพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ครูแสดงความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของ ครูในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)									
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูร่วมมือกันทำงานด้วย ความสามัคคี เสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู มีการติดตามและ ประเมินผลการทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู มีการส่งและรับข้อมูล ภายในทีมอย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูมีบทบาทในการสื่อสาร ที่น่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูมีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูใช้การสื่อสารช่วยสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผล ต่อความสำเร็จ จตาม เป้าหมายของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมประสิทธิภาพการสื่อสารในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่งผลต่อการทำงานร่วมกันที่ดีในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบส่งผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู แสดงความเชื่อใจ จริ่งใจ และยอมรับในความสามารถ ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการเปิดเผยข้อมูลอย่าง ตรงไปตรงมาและชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนสร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สามารถร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคได้อย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ส่งเสริมความคิดซึ่งกันและ กัน นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายของทีม และยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๘



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

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.วิชิตพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายวัชร แปะทอง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๔๕๖๓๒๕๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๘



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

๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหินวิทยาคม

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.พิษณพงค์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายวัชร แปะทอง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๔๔๖๓๒๔๕

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๖๘



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

๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเอราวัณวิทยาคม

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.วิชฌนพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายวัชร แปะทอง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นายวัชร แปะทอง ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๙๔๖๓๒๙๕



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.786 – 0.821 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.839	1	0.807
	2	0.821
	3	0.786
	4	0.817
	5	0.800
2. ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.822 - 0.852 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.863	6	0.825
	7	0.847
	8	0.827
	9	0.852
	10	0.822
3. ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.854 - 0.873 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.882	11	0.854
	12	0.867
	13	0.867
	14	0.866
	15	0.866
	16	0.863
	17	0.873
4. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.892 - 0.912 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915	18	0.892
	19	0.903
	20	0.896
	21	0.901
	22	0.901
	23	0.911
	24	0.912
ค่าความเชื่อมั่น	0.966	

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.891 - 0.907 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.914	1	0.897
	2	0.907
	3	0.891
	4	0.901
	5	0.892
	6	0.901
2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.858 - 0.890 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.895	7	0.862
	8	0.890
	9	0.863
	10	0.886
	11	0.858
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.9 - 0.929 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.897	12	0.878
	13	0.866
	14	0.874
	15	0.878
	16	0.878
4. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.901 - 0.946 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.906	17	0.890
	18	0.902
	19	0.869
	20	0.888
	21	0.874
ค่าความเชื่อมั่น		0.970





แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้อง

(Index of Consistency: IOC)

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา) และครู (ตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลวิจัยถูกต้องเชื่อถือได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารจัดการศึกษา ตลอดจน พัฒนาศักยภาพการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

วิริยะ แพงทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาตรวจสอบและประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของประเด็นคำถาม และรายการ ตรวจสอบของแต่ละประเด็น พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

คำถาม/รายการประเมิน	ข้อเสนอแนะ
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
1. เพศ () ชาย () หญิง	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
2. ตำแหน่ง () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
3. ขนาดโรงเรียน () โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) () โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) () โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 10 ปี () 10 - 20 ปี () มากกว่า 20 ปี	() ถูกต้อง/เหมาะสม () ควรปรับปรุง คือ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ใน
ระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามี
การกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมายอยู่ในระดับ
มากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision creation)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดทิศทางของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสอดคล้องกับเป้าหมาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน					
ด้านที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Vision Dissemination)						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความเข้าใจ สื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรเข้าใจอย่างชัดเจน					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้วิธีการสื่อสาร ด้านการพูด การเขียน หรือการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ได้อย่างเหมาะสม					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน					
ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นเป้าหมายและแผนที่ชัดเจน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายสอดคล้องกับแผนและบริบท รวมทั้งความต้องการของโรงเรียน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Vision Implementation) (ต่อ)		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการดำเนินการตามแผน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จนบรรลุผลสำเร็จ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนการดำเนินงาน ที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Role Model)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรมและคุณธรรม ประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ประพฤติตนอย่างเหมาะสมช่วยให้บุคลากรเชื่อมั่นและไว้วางใจ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารและแก้ปัญหา					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสียสละเวลาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ					

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

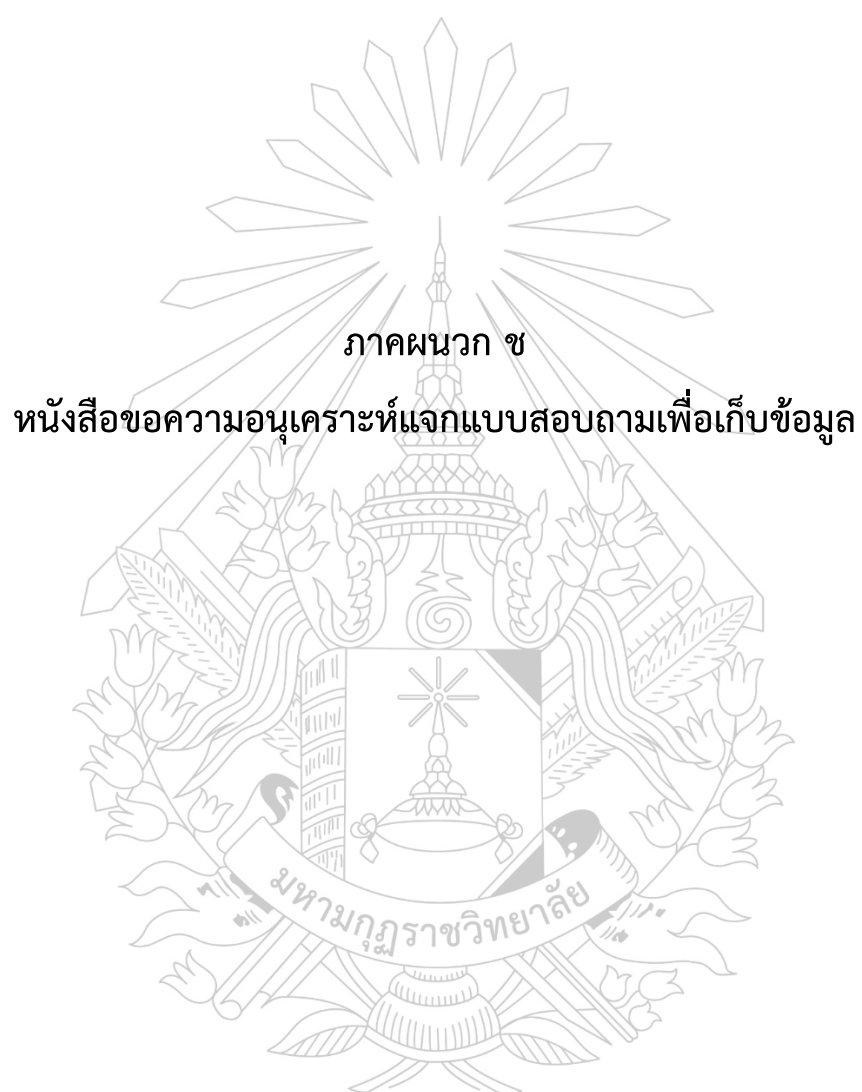
ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal)						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation)						
12	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการทำงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่งผลต่อการทำงานร่วมกันที่ดีในทีม					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในทีม					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทีม					
ด้านที่ 4 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust)						
17	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแสดงความเชื่อใจ จริงใจ และยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม					
ด้านที่ 4 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) (ต่อ)						
20	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างสร้างสรรค์					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูส่งเสริมความคิดซึ่งกันและกัน นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทีม และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ที่ อว ๗๙๑๘/๐๘๐



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

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายวัชร แปะทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู” โดยมี ผศ.ดร.ชัชวาลพงศ์ ศรีจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นายวัชร แปะทอง นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สามารถสรุปแบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

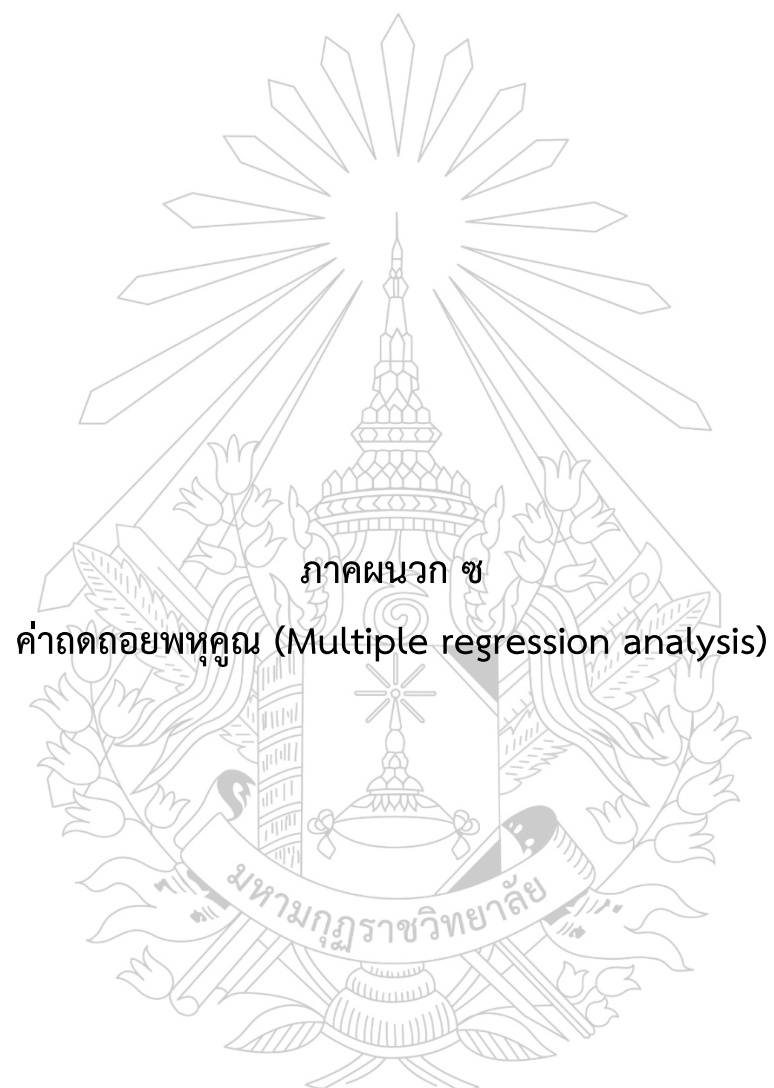
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นายวัชร แปะทอง

โทร. ๐๘๐-๐๖๖๒๘๘๔๔



ภาคผนวก ซ

ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูโดยรวม

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.756	.28482
2	.891 ^b	.794	.793	.26240
3	.895 ^c	.801	.799	.25828
a. Predictors: (Constant), TotalX4				
b. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1				
c. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX3				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.559	1	80.559	993.083	.000 ^b
	Residual	25.958	320	.081		
	Total	106.518	321			
2	Regression	84.554	2	42.277	614.032	.000 ^c
	Residual	21.964	319	.069		
	Total	106.518	321			
3	Regression	85.305	3	28.435	426.268	.000 ^d

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.681	.35047
2	.846 ^b	.715	.714	.33196
3	.849 ^c	.722	.719	.32885
a. Predictors: (Constant), TotalX3				
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX4				
c. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX4, TotalX1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.196	1	84.196	685.456	.000 ^b
	Residual	39.306	320	.123		
	Total	123.503	321			
2	Regression	88.350	2	44.175	400.879	.000 ^c
	Residual	35.152	319	.110		
	Total	123.503	321			
3	Regression	89.114	3	29.705	274.689	.000 ^d
	Residual	34.388	318	.108		

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน
เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (y_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.664	.34980
2	.836 ^b	.699	.697	.33195
3	.843 ^c	.710	.707	.32632
a. Predictors: (Constant), TotalX3				
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX4				
c. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX4, TotalX1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.600	1	77.600	634.203	.000 ^b
	Residual	39.154	320	.122		
	Total	116.754	321			
2	Regression	81.603	2	40.802	370.282	.000 ^c
	Residual	35.151	319	.110		
	Total	116.754	321			
3	Regression	82.892	3	27.631	259.483	.000 ^d
	Residual	33.862	318	.106		

b. Predictors: (Constant), TotalX4
c. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1
d. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.803	.119		6.752	.000
	TotalX4	.810	.030	.837	27.415	.000
2	(Constant)	.512	.124		4.138	.000
	TotalX4	.576	.049	.596	11.796	.000
	TotalX1	.318	.054	.296	5.862	.000
3	(Constant)	.446	.124		3.587	.000
	TotalX4	.496	.056	.513	8.868	.000
	TotalX1	.236	.061	.220	3.869	.000
	TotalX2	.176	.062	.172	2.826	.005
a. Dependent Variable: TotalY3						



b. Predictors: (Constant), TotalX4
c. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1
d. Predictors: (Constant), TotalX4, TotalX1, TotalX2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.732	.145		5.032	.000
	TotalX4	.834	.036	.791	23.110	.000
2	(Constant)	.336	.149		2.251	.025
	TotalX4	.517	.059	.490	8.773	.000
	TotalX1	.432	.066	.368	6.591	.000
3	(Constant)	.277	.151		1.836	.067
	TotalX4	.445	.068	.422	6.556	.000
	TotalX1	.358	.074	.305	4.832	.000
	TotalX2	.159	.076	.142	2.096	.037
a. Dependent Variable: TotalY4						



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นายวัชร แปะทอง
วัน เดือน ปี เกิด	14 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	เลย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาพลศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	678/4 หมู่ 7 ตำบลนาอาน อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
ผลงานตีพิมพ์	วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม – เมษายน ๒๕๖๘)
รางวัลที่ได้รับ	-

