



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1

ธัญพร อาชาชาญ

มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

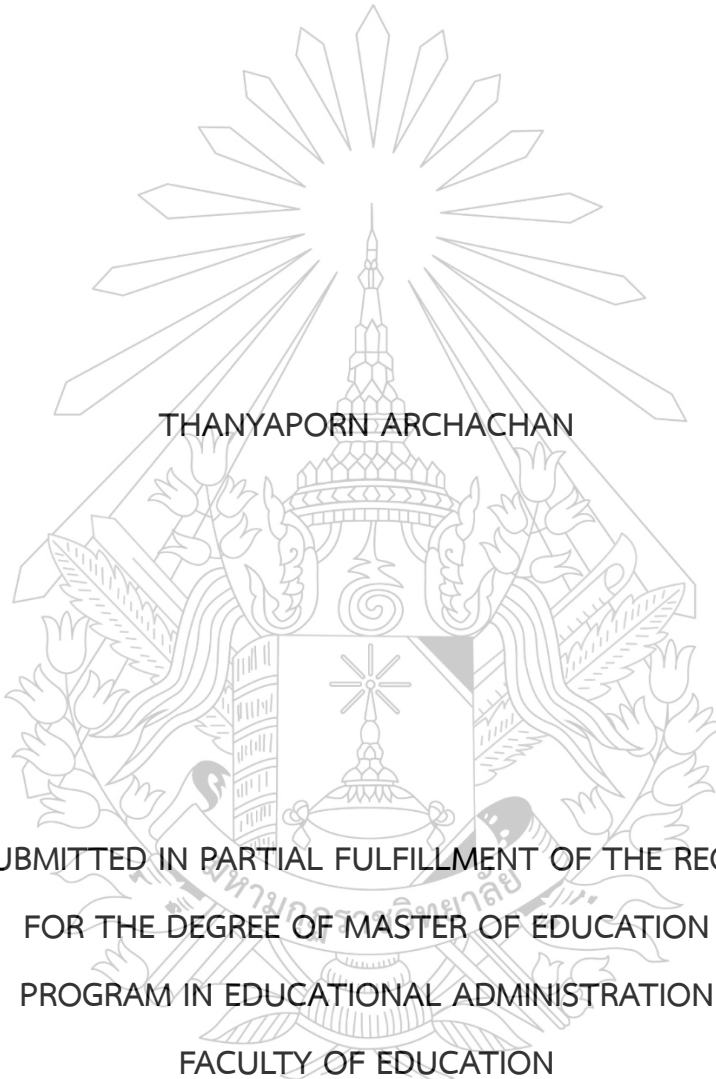
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON
SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

The logo of Mahamakut Buddhist University is a large, intricate emblem. It features a central shield with a sunburst at the top, a stupa in the middle, and a lotus flower at the bottom. The shield is flanked by two figures holding a banner. Above the shield is a large, multi-tiered stupa. The entire emblem is surrounded by a decorative border of lotus flowers and leaves.

THANYAPORN ARCHACHAN

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

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ธัญพร อาชาชาญ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตน์าวลี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุนจะน่า)

กรรมการ

(ดร.บุญส่ง ทองเอียง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
ชื่อนักศึกษา	ธัญพร อาชาชาญ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นภาพรวมเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

- ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.639$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันทำนวยการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 42.9 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.263 + 0.349 (X_4) + 0.178 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.446 (X_4) + 0.229 (X_3)$$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, การทำงานเป็นทีมของครู



ABSTRACT

Thesis Topic	STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
Student's Name	Thanyaporn Archachan
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Dr. Supattara Pusitrattanavalee

The objectives of this thesis were: 1) to study the level of strategic leadership of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 2) to study the level of teacher' teamwork in schools under the same office 1 3) to examine the relationship between the strategic leadership of school administrators and teacher' teamwork and 4) to identify the strategic leadership factors of school administrators that predict teacher' teamwork. The sample group consisted of 242 teachers from schools in Mueang Nakhon Si Thammarat District under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire on the strategic leadership of school administrators, with an overall reliability coefficient of 0.985 Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall strategic leadership of school administrators under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level.
2. The overall level of teacher' teamwork in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level.
3. The relationship between the strategic leadership of school administrators and teachers' teamwork in schools under the Nakhon Si Thammarat

Primary Educational Service Area Office 1 was found to be a high positive correlation ($r = .639$) which was statistically significant at the .001 level.

4. The strategic leadership factors of school administrators that significantly influenced teacher' teamwork were Expectancy and Opportunity Creation, and Organizational Culture Building. These factors together predicted teacher' teamwork at 42.9%. The predictive equations are as follows. The predictive equation in unstandardized score form:

$$\hat{Y} = 2.263 + 0.349 (X_4) + 0.178 (X_3)$$

The predictive equation in standardized score form:

$$\hat{Z} = 0.446 (X_4) + 0.229 (X_3)$$

Keywords: Leadership, Strategic Leadership, Teacher' Teamwork



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคลากรหลายฝ่ายที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัย ดำเนินการวิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบนิมัสการขอขอบคุณท่านอธิการบดี, และรองอธิการบดีได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอกราบขอขอบคุณที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ด้วยดี ขอขอบคุณพระคุณ ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญขอขอบคุณ ดร.วรวรรณ พรมาภิวัฒน์ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ดร.สันต์ดี เกระแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37 และ นางฉัตรลลิตา วุฒิมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกัต ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตาม วัตถุประสงค์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ คุณบิดา มารดา ที่เคารพรักของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดีแต่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

ธัญพร อาชาชาณู

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 คำถามการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	17
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	39
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1	65
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	83
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	83
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	92
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผล.....	112
5.2 อภิปรายผล.....	116
5.3 ข้อเสนอแนะ	120
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	120
5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้.....	121
5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	121
บรรณานุกรม.....	122
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	131
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	135
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	138
ภาคผนวก จ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	157
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	159

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	25
2.2	ตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นรายด้าน.....	35
2.3	ตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	51
2.4	ตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์ของตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน.....	61
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
4.1	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน.....	94
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	95
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางการองค์กร โดยรวมและรายข้อ.....	96
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	97
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส โดยรวมและรายข้อ.....	99
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและรายข้อ.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	101
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน การมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	102
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน การติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	103
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ.....	104
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมและรายข้อ.....	105
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1.....	107
4.13	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกัน พยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1.....	108
4.14	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.15	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.....	110
4.16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1.....	110



สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1	โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.....	26
2.2	โมเดลแสดงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	53



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม นวัตกรรม และความก้าวหน้าทางดิจิทัล ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบอัตโนมัติ รวมถึงเศรษฐกิจดิจิทัล ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างแรงงาน ความต้องการทักษะ และรูปแบบการดำรงชีวิต ทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องยกระดับการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ เหล่านี้ ผู้เรียนในยุคใหม่ต้องมีทักษะสำคัญของศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความยืดหยุ่น และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่ระบบการศึกษาจะต้องปลูกฝังอย่างเป็นระบบเพื่อเตรียมคนรุ่นใหม่ให้พร้อมสำหรับอนาคตที่ซับซ้อนและไม่แน่นอน ประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนา กำลังเผชิญแรงกดดันจากการแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับโลก ระบบการศึกษาจึงต้องเผชิญกับโจทย์ใหญ่ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ และปรับบทบาทสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีสมรรถนะสูง ความท้าทายเหล่านี้สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนากลไกการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศและมาตรฐานสากล ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งกว่าที่เคย เพราะการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากผู้นำไม่สามารถกำหนดทิศทาง วางกลยุทธ์ หรือขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคต เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าสถานศึกษาที่มีผู้บริหารซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554, หน้า 15-18)

ในมิติของการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถูกมองว่าเป็นความสามารถสำคัญของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร การสื่อสารทิศทาง การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารที่เข้าใจสภาพการณ์ของโรงเรียนอย่างลึกซึ้งจะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร อีกทั้งยัง

สามารถสร้างแรงบันดาลใจและพลังร่วมของครู ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของโรงเรียน นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้จริงต่อเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เข้มแข็งและสามารถสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร หนึ่งในกลไกสำคัญที่ทำให้การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของโรงเรียนสำเร็จได้ คือ การทำงานเป็นทีมของครู (Teacher' Teamwork) การทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจของโรงเรียนยุคใหม่ที่ต้องการการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานอย่างเป็นระบบ การร่วมวางแผนการสอน และการร่วมกันแก้ปัญหา การมีทีมงานครูที่เข้มแข็งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียนทุกแห่ง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการพัฒนานวัตกรรม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2561, หน้า 72) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารจึงมีผลโดยตรงต่อการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนทรัพยากร จะสามารถผลักดันให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีพลัง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สนั่น ชูสกุล, 2558, หน้า 95) การสื่อสารเป้าหมายและกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างชัดเจนจากผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจทิศทางและสามารถทำงานสอดคล้องกันได้ดีขึ้น (จิรประภา อัครบวร, 2562, หน้า 87) ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในโรงเรียน (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2560, หน้า 142)

การทำงานเป็นทีมของครูยังส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาโรงเรียนในยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโรงเรียนต้องรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 และการดูแลผู้เรียนที่มีความหลากหลาย การเรียนรู้ร่วมกันช่วยให้ครูสามารถแบ่งปันประสบการณ์ แลกเปลี่ยนวิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิมลศรี ศุภิลวรรณ, 2559, หน้า 103) ในบริบทของสถานศึกษาไทย โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยยกระดับคุณภาพโรงเรียนในทุกมิติ ครูที่ทำงานเป็นทีมอย่างมีเอกภาพสามารถวางแผนร่วมกันในการสอน วิเคราะห์หลักสูตร ร่วมกันพัฒนาผู้เรียน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนดีขึ้นอย่างชัดเจน (พูนสุข พงษ์พัฒนานนท์, 2561, หน้า 67) นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานของครู เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร (ศรีสุตา กลั่นบุศย์, 2560, หน้า 83) ความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกันในทีมครูยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (จรรยา อินทโชติ, 2562, หน้า 54) และทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน (นงลักษณ์ ศรีไพโรจน์, 2564, หน้า 101)

ปัจจุบันโรงเรียนในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีบริบทที่แตกต่างหลากหลายทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และ ทรัพยากร ทำให้การจัดการศึกษาต้องเผชิญความท้าทายหลายประการ เช่น ความเหลื่อมล้ำด้าน ทรัพยากร คุณภาพครูที่ไม่เท่าเทียม และความไม่ต่อเนื่องของระบบนิเทศภายใน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) ในสถานการณ์ดังกล่าว ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วางเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความร่วมมือของครู โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถใช้ข้อมูล ตัดสินใจ มองเห็นโอกาส และบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเชิงกลยุทธ์ ดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสามารถร่วมกัน วางแผน แก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการจัดการเรียนรู้ เพิ่มความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วม และช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ในบริบทของเขตพื้นที่ ฯ ปรากฏข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและภาระงาน ทำให้การสร้างทีมครูที่เข้มแข็งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ในการวิเคราะห์ปัญหา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพัฒนาศักยภาพครูอย่างตรงประเด็น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, 2565) อย่างไรก็ตาม งานวิจัย เฉพาะพื้นที่ยังพบว่ามีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะการวิเคราะห์ว่ามีมิติใดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูมากที่สุด ซึ่งเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม จึงเกิดความจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและ การทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดนโยบายและพัฒนาระบบ บริหารจัดการโรงเรียนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมคิด บางโม, 2563, หน้า 120)

ด้วยสภาพปัญหา ความจำเป็น และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มี ความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีมของครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด

1.3.4 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 หรือไม่

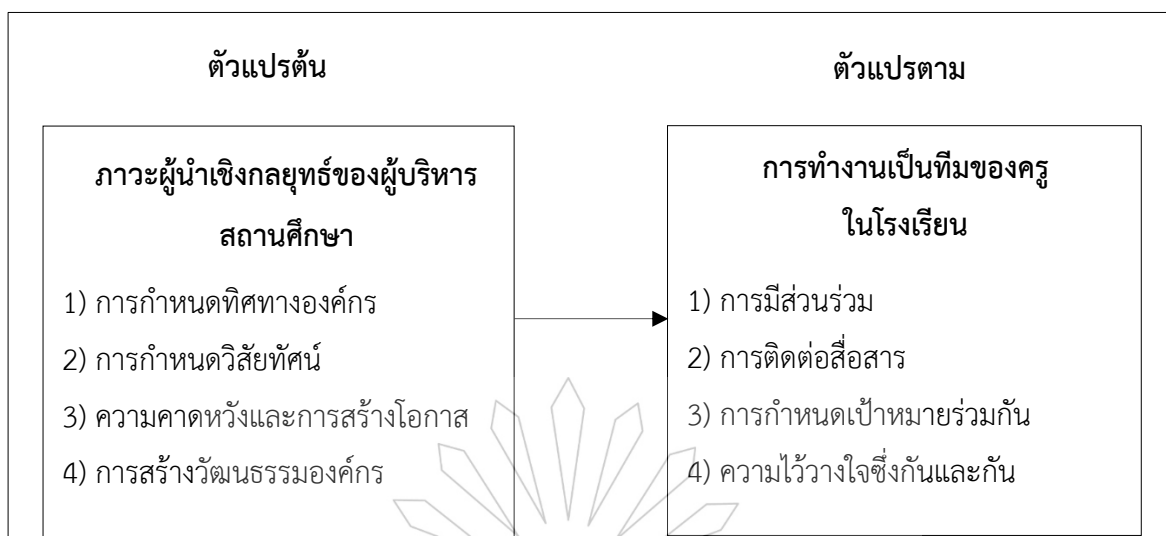
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในทางบวก

1.4.2 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 664 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 242 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.6.2.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. การกำหนดทิศทางองค์กร
2. การกำหนดวิสัยทัศน์
3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

1.6.2.1 ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน

1. การมีส่วนร่วม
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6.3 ด้านพื้นที่

สถานศึกษาในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 1

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ถ่ายทอดแนวคิดเชิงกลยุทธ์ให้แก่บุคลากร และสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและนวัตกรรม

การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อนำมาวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทขององค์กร สามารถแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่สอดคล้องกับพันธกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ถ่ายทอดและชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน สร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานที่ดีขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมุ่งให้บุคลากรตระหนักถึง

คุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ความคาดหวังและสร้างโอกาส หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองการณ์ไกล วางแผนเชิงกลยุทธ์ และคาดการณ์แนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแม่นยำ เป็นการใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สร้างแนวทางใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ พึ่งพาอาศัย และปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการวางแผน แบ่งบทบาทหน้าที่ และรับผิดชอบงานตามความสามารถของตนอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสาร การประสานงาน และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมงานหรือองค์กรเข้ามามีบทบาทในการคิด ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือ เกื้อกูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด และความรู้สึก ระหว่างสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย และเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วม

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานตรงกัน และยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกันช่วยให้สมาชิกเกิดความสามัคคี มีความรับผิดชอบร่วม และมุ่งมั่นทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างความเป็นเอกภาพในองค์กร

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาที่สมาชิกในทีมมีต่อกัน โดยยอมรับในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดี

ต่อกัน ให้เกียรติ เคารพ และเปิดเผยความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ความไว้วางใจช่วยให้เกิดการร่วมมือ สนับสนุน และพึ่งพาอาศัยกันอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานราบรื่น เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งใช้ประกอบการวางแผนและบริหารงานสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.2 ครูสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น

1.8.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 นำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้วางแผนและพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

1.8.4 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุม กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
 - 2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
 - 2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
 - 2.4.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1
 - 2.4.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศไทย
 - 2.5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลในการชี้นำ สร้างแรงจูงใจ และส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำได้รับการศึกษาอย่างหลากหลายและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามบริบทของสังคมและองค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ยูกิ (Yuki, 1989, p. 142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การและเป็นการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมกลุ่ม

ดูบริน (Dubrin, 2010, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อจูงใจและนำพาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร”

โอเวน (Owens, 2004, p. 263) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิโรจน์ สารรัตนะ (2558, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลทางบวกเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

ทิพมาศ เศรษฐราชิต (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายหรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

รัฐชนา เชื้อนรินทร์ (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมของกลุ่ม โดยเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานจนสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำยังเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งผู้นำมีบทบาทในการชี้นำพฤติกรรมของกลุ่มและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจนจิรา สว่างจิตร (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีอิทธิพลได้สร้างความเชื่อมั่นและส่งเสริมกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของกลุ่มคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ธนภฤต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบหรือกระบวนการในการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร โดยใช้อิทธิพลและแรงจูงใจในการควบคุม การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดผลสำเร็จร่วมกันในองค์กร

วารุณี จันพร (2565, หน้า 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของผู้นำที่จะแสดงศักยภาพในการบริหารงาน และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้และสติปัญญา สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามและทำงานร่วมกันให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูงและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

วุฒิชัย พวงพิลา (2566, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลที่แสดงออกมาเพื่อนำกระบวนการบริหารมาพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จต่อหน่วยงานหรือองค์กร โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญมากที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กร มีความเจริญรุ่งเรืองทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการทำงานดีขึ้นจึงจำเป็นต้องใช้อิทธิพลให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ณัชชา อุตสาหะ (2566, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจที่มีของตนกระตุ้น จูงใจ ผลักดัน ชี้แนะและชี้นำให้บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่น ศรัทธา และยอมรับซึ่งกันและกัน และมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือของกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่ม

กัญญณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชี้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่ดีควรมีทักษะการสื่อสาร การตัดสินใจ และการบริหารความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลจูงใจ ชี้แนะ และควบคุมให้ผู้อื่นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในทีม ผู้นำต้องมีทักษะในการสื่อสาร การตัดสินใจ และการจัดการความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผสมผสานคุณลักษณะ ความรู้ และสติปัญญาเพื่อชักจูงผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่สร้างความร่วมมือ ความพึงพอใจ

และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร ผู้นำที่ดีเป็นแบบอย่าง มีความรับผิดชอบสูง และมุ่งพัฒนาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) ในสมัยโบราณ มนุษย์เชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่เกิดขึ้นในบางตระกูลหรือบางบุคคลเท่านั้น และสามารถสืบทอดทาง พันธุกรรมได้ โดยมองว่าบุคลิกภาพและลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่มีความแต่กำเนิด เป็นคุณสมบัติเฉพาะ ตัวของผู้ที่เกิดในตระกูลผู้นำ ซึ่งย่อมมีลักษณะของความเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษา วิเคราะห์และรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อย่างเป็นระบบ โดยสามารถแบ่งพัฒนาการของแนวคิดเหล่านี้ออกเป็นลำดับตามระยะเวลา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรกเริ่มขึ้น ระหว่างปี ค.ศ. 1930–1940 โดยมีพื้นฐานแนวคิดมาจาก ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leadership) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากอารยธรรมกรีกและโรมันโบราณ แนวคิดนี้เชื่อว่า “ผู้นำเกิดมาเป็น ผู้นำ” (Born Leader) ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถ สร้างขึ้นใหม่ได้ แต่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามแนวคิดนี้จะต้องมี คุณลักษณะเด่น เช่น ความเฉลียวฉลาด บุคลิกภาพสง่า ความมั่นใจ และความสามารถในการชี้นำ ผู้อื่น ตัวอย่างของผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช และพระเจ้าตากสินมหาราช Gardner ได้เสนอแนวคิดเรื่อง The Tasks of Leadership ซึ่งระบุว่างานสำคัญของผู้นำมี 9 ประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม การสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม การสร้างและใช้แรงจูงใจ การบริหารจัดการ การมีความสามารถในการปฏิบัติการ การอธิบายและสื่อสารอย่างชัดเจน การเป็นตัวแทนของกลุ่ม การเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

แนวคิด Leader–Constituent Interaction ยังเชื่อว่า ผู้นำควรมีพลังหรืออิทธิพลเหนือ บุคคลอื่น เพื่อสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ตาม ขณะเดียวกันผู้นำต้องมีความเป็นตัว ของตัวเอง มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้ตามเข้มแข็งจนสามารถยืนหยัดได้ ด้วยตนเอง

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940–1960 โดยมีแนวคิดหลักว่า ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก ซึ่งสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ แนวคิดนี้มุ่งเน้นการศึกษาสิ่งที่เป็นผู้นำ “ปฏิบัติจริง” มากกว่าสิ่งที่ผู้นำ “เป็น” ทฤษฎีนี้ยังชี้ให้เห็นว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ่งกันและ กันในกระบวนการทำงานภายในองค์กร โดยเน้นความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของ สมาชิกในทีม นักทฤษฎีสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาทฤษฎีนี้ ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert,

Blake and Mouton และ Douglas McGregor ซึ่งแต่ละคนได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่แตกต่างกัน แต่มีจุดร่วมคือมุ่งเน้นการปรับพฤติกรรมของผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานและการทำงานร่วมกัน

1. เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin, 1939, p. 273) ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบหลัก ซึ่งสะท้อนถึงรูปแบบการตัดสินใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบอัตตนิยม (Autocratic Leaders) ผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าความต้องการของบุคคล เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วหรืออยู่ในภาวะวิกฤต อย่างไรก็ตาม การใช้ภาวะผู้นำลักษณะนี้ในระยะยาวอาจทำให้ผู้ตามขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสื่อสารแบบสองทาง ส่งผลให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน อย่างไรก็ตาม กระบวนการตัดสินใจอาจใช้เวลานาน จึงไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจเร่งด่วน

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) ผู้นำลักษณะนี้จะให้อิสระแก่ผู้ตามเต็มที่ ไม่กำหนดเป้าหมายหรือแนวทางการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสำหรับกลุ่มที่มีความรับผิดชอบสูงและมีแรงจูงใจในตนเอง เพราะจะส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศที่ผ่อนคลาย แต่หากผู้ตามขาดวินัยหรือไม่พร้อม อาจนำไปสู่ความสับสน ความไม่พอใจ และผลงานที่ต่ำได้

2. เรนชิส ไลเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 14-24) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำ โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย Likert แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

2.1 แบบใช้อำนาจ (Exploitative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา บังคับบัญชาด้วยการขู่มากกว่าการชมเชย การสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจส่วนใหญ่เกิดจากระดับบน

2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อกับลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง จูงใจด้วยรางวัล บางครั้งมีการขู่ลงโทษ การสื่อสารสามารถสื่อจากล่างขึ้นบนได้บ้าง ยอมให้มีการตัดสินใจบางส่วนภายใต้การควบคุมของผู้บริหาร

2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ให้ความไว้วางใจกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ทั้งหมด ใช้ความคิดเห็นของผู้ตามบางครั้งในการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม สื่อสารสองทาง ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างเกิดจากระดับล่าง ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา

2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้รางวัลตอบแทนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งเป้าหมายร่วมกัน ประเมินความก้าวหน้า การสื่อสารสองทางและการตัดสินใจเกิดทั้งระดับบนและระดับล่าง Likert พบว่าการบริหารแบบนี้ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพสูงและผลผลิตเพิ่มขึ้น

3. เบลค แอนด์ มูตัน (Blake & Mouton, 1987, p. 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับสองปัจจัยสำคัญ ได้แก่ คน (People) และผลผลิต (Productivity) โดยกำหนดระดับคุณภาพของความสัมพันธ์กับคนและระดับผลผลิตเป็น 1–9 หากทั้งสองปัจจัยสูง จะเรียกว่า Nine-Nine Style (9, 9 Style) รูปแบบการบริหารแบบตาข่ายนี้แบ่งลักษณะเด่นของผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

3.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) มุ่งเน้นในงานและผลผลิตเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจผู้ร่วมงาน มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ วางแผนกำหนดแนวทาง และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานห่างเหิน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) เน้นมนุษย์สัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้ตาม ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรมากนัก ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกและน่าอยู่ ลดความกดดัน

3.3 แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ (Impoverished) สนใจงานและผู้คนเพียงเล็กน้อยใช้ความพยายามต่ำในการบริหารงาน อำนาจและการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานส่วนใหญ่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการเอง

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) รักษาสมดุลระหว่างผลผลิตและขวัญกำลังใจ ใช้ระบบราชการแบบมีระเบียบแบบแผน ประนีประนอมและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มุ่งให้ผลลัพธ์ตามความคาดหวังของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ให้ความสำคัญทั้งงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมความร่วมมือและการพึ่งพาอาศัยกันในกลุ่ม ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นสร้างความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพสูงในการทำงาน

4. แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, p. 33) นักจิตสังคมชาวอเมริกัน ได้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจและความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow โดยเชื่อว่า การบริหารคนต้องคำนึงถึงธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจความต้องการของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้สิ่งที่จำเป็นเพื่อสร้างความศรัทธาและแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งพฤติกรรมของคนในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

4.1 Theory X พื้นฐานของคน คือเกลียดการทำงาน ขี้เกียจ และต้องการความสบาย บุคคลกลุ่มนี้ต้องมีการควบคุมอย่างเข้มงวด ต้องมีการกำหนดกฎระเบียบและลงโทษอย่างเคร่งครัด การบริหารเน้นการบังคับบัญชาและการควบคุมตลอดเวลา

4.2 Theory Y ผู้คนมีความรับผิดชอบและตระหนักในหน้าที่ของตน มีความเต็มใจทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพในตัวเอง การบริหารเน้นการสนับสนุน ให้โอกาสในการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

1. แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style เรตตินได้เพิ่มมิติ ประสิทธิภาพ เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยกล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งประสิทธิผลหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการบรรลุผลงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับประสิทธิผลของผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงพฤติกรรมที่มุ่งงานหรือเน้นมนุษยสัมพันธ์เท่านั้น แต่เกิดจากการที่ลักษณะผู้นำเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างลงตัว

2. Theory Z Organization William Ouchi มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรมในตัว ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และกระจายอำนาจสู่ระดับล่าง (Decentralization) พร้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน ให้คำปรึกษา ร่วมคิดร่วมพัฒนา และใช้ทักษะในการทำงานร่วมกัน

3. Life – Cycle Theories Hersey & Blanchard ได้นำเสนอ ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-Cycle Theory) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีของ Reddin และยึดหลักว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์ องค์ประกอบสำคัญของผู้นำตามทฤษฎีนี้ได้แก่ พฤติกรรมด้านงาน พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตาม

4. เฮอร์เชย์ แอนด์ แบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988, pp. 170-174) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

4.1 ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้ให้คำแนะนำและควบคุมการทำงานของลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะกับผู้ตามที่มี ความพร้อมในระดับต่ำ (M1) ซึ่งยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้ชี้แนะผู้ตามถึงงานที่ต้องทำ พร้อมสนับสนุนด้วยรางวัลเพื่อสร้างความเต็มใจและแรงจูงใจ เหมาะกับผู้ตามที่มี ความพร้อมระดับ

ปานกลาง (M2) ผู้นำใช้การสื่อสารแบบสองทาง อธิบายงาน ให้คำแนะนำโดยตรง เพื่อช่วยให้ผู้ตาม เข้าใจและตัดสินใจทำงานได้ดี

4.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้ส่งเสริม การตัดสินใจของผู้ตาม ผ่านการซักถาม รับฟังความคิดเห็น และสื่อสารแบบสองทาง พร้อมให้ความ ช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อมเหมาะสมกับผู้ตามที่มี ความพร้อมระดับปานกลางถึงสูง (M3) ซึ่งมีความสามารถแต่ยังไม่เต็มใจรับผิดชอบงาน ทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและมี ประสิทธิภาพ

4.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้นำประเภทนี้ให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเอง เน้นการทำงานด้วยความรับผิดชอบของตนเอง เหมาะกับผู้ตามที่มี ความพร้อมระดับสูง (M4) ซึ่งมีทั้งความสามารถและความเต็มใจหรือมั่นใจในการ รับผิดชอบงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967, pp. 13-15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ โครงสร้างของงาน Fiedler กล่าวว่า ผู้นำที่ดีที่สุดคือผู้ที่สามารถให้ความสำคัญกับงานได้สูงสุด แต่การทำเช่นนี้ต้องมี อำนาจและอิทธิพลเพียงพอ หากอิทธิพลของผู้นำไม่มากพอ ผู้นำมักจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าตัวงาน

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) สภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูง การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการ เปลี่ยนแปลงตัวผู้นำเอง เบิร์น (Burns) เห็นว่า ความเป็นผู้นำเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับ ผู้ตาม โดยผู้นำใช้อิทธิพลบริหารทรัพยากรและพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความเป็น ผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) เป็นรูปแบบที่ช่วยจูงใจผู้ตามให้ทำงานได้เกินกว่าที่ คาดหวังและยกระดับขวัญและแรงจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตาม เบิร์นแบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 ประเภท

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำจูงใจผู้ตามผ่านการแลกเปลี่ยน ผลประโยชน์ เช่น การให้รางวัลหรือค่าตอบแทนตามผลงาน พบได้ทั่วไปในองค์กรและการเมือง

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำตระหนักถึงความต้องการ ของผู้ตาม และพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำต่อไป ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้าง Domino effect ของผู้นำต่อเนื่อง

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการ ค่านิยม และความยุติธรรมของผู้ตาม เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม เช่น พระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ผู้ทรงนำโครงการพัฒนาต่าง ๆ เช่น โครงการน้ำพระทัย และโครงการแก้มลิง

กัญญ์ณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 12) กล่าวว่า ทฤษฎีความเป็นผู้นำ เป็นแนวคิดที่สำรวจแนวทางและรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน โดยพยายามทำความเข้าใจและอธิบายแง่มุมต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำรวมถึงวิธีที่ผู้นำมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทฤษฎีเหล่านี้ให้กรอบการทำงานสำหรับการทำความเข้าใจความเป็นผู้นำ และสามารถช่วยให้อุทิศพัฒนาทักษะและสไตล์ความเป็นผู้นำของตนเองได้ ท้ายที่สุดแล้ว ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและแนวทางต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายเฉพาะ

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 14) กล่าวว่า ความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้สติปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความคาดหมาย โดยใช้วิธีการคิดที่สร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล แรงจูงใจ และศักยภาพในการนำผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ บารมีและใช้สติปัญญาในการบริหารจัดการคนตามความแตกต่างรายบุคคล ทฤษฎีภาวะผู้นำช่วยอธิบายแนวทางและรูปแบบของการเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้นำในบริบทต่าง ๆ ภาวะผู้นำอาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติแต่สามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และประสบการณ์

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถกำหนดทิศทางการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยืดหยุ่น และนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

ฟิงค์เคสไตน์ แอนด์ แฮมบริค (Finkelstein & Hambrick, 1996, p. 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือคณะผู้นำระดับสูงในการมองการณ์ไกล คาดคะเนแนวโน้มในอนาคต และปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในภาพรวมขององค์การทั้งหมด

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 333) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ มีมาตรฐานและความคาดหวังที่สูงกว่าผู้นำทั่วไป ผู้นำลักษณะนี้ใช้ทักษะในการบริหาร การชี้นำและการโน้มน้าว เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ทั้งนี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ถือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

เบิร์น (Burns, 2006, p. 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและมุ่งมั่นในการจัดการทางด้านโครงสร้าง กระบวนการและการปฏิบัติในขณะเดียวกัน ต้องเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมดเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

พิชญ์วัฒน์ พันธุ์โสภา (2561, หน้า 119) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้วิสัยทัศน์ระยะยาว การคิดเชิงระบบ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

รัฐชนา เชื้ออนันต์ (2565, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีความสามารถมองอนาคต รักษาความยืดหยุ่น และกำหนดวิสัยทัศน์โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์เดียวกัน

เจนจิรา สว่างจิตร (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทันทต่อสถานการณ์ ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การบริหารทรัพยากรในองค์กร 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผล 4) มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม 5) การจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล

ธนกฤต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดแนวทางในการบริหารองค์การให้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลและเป้าหมาย ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก เพื่อนำไปสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจน ในการนำพาองค์การให้มี ความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยืดหยุ่น คาดการณ์ล่วงหน้าได้ สร้างแรงบันดาลใจ จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

วนิดา หยั่งบุญ (2565, หน้า 44) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำที่มีความสามารถในการกำหนด เป้าหมาย ทิศทางขององค์กร การวางแผน การสร้างและควบคุมเชิงกลยุทธ์ จนสามารถนำพาองค์การประสบผลสำเร็จ

วารุณี จันพร (2565, หน้า 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำแสดงออกในการกำหนดทิศทางขององค์กร มีความสามารถในการคาดการณ์ มุมมองระยะยาว และวิสัยทัศน์กว้างไกล ครอบคลุมทั้งเป้าหมายและวิธีการ พร้อมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร สร้างแรงบันดาลใจ และกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมถ่ายทอดและผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ และนำองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

วุฒิชัย พวงมาลา (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำ หรือผู้บริหารในนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จด้วยการเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่ มีความคิดที่สร้างสรรค์ การบริหารที่ทันสมัยมากำหนดกลยุทธ์อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลในการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่สร้างผลงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้

ณัชชา อุตสหะ (2566, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้ อิทธิพล อำนาจ บุคคลในองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ของ องค์กรให้ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (ends) และวิธีการ (means) เป็นสภาวะที่ผู้นำสามารถมองการณ์ไกลโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางขององค์กร เป็นกระบวนการในการบริหารงานและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบอย่างเป็นแบบแผน เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งจะตระหนักถึงการวางแผนนำไปสู่การปฏิบัติและการควบคุมดูแลของผู้นำที่สำคัญ

กัญญ์ณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรสำเร็จ

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ กำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยยึดเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นหลัก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดผลักดันให้การบริหารเชิงกลยุทธ์ประสบความสำเร็จลุ่่วงได้ด้วยดี

สาลินี ผิวนวล (2567, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกันเป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีความสุขและเต็มใจทำงานภายใต้การควบคุมดูแลการบริหารงานเชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ถ่ายทอดแนวคิดเชิงกลยุทธ์ให้แก่บุคลากร และสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและนวัตกรรม

2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า มีผู้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

ดูบริน (Dubrin, 1998, pp. 414-419) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้วยความคาดหวังสูง โดยใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์และสนับสนุนองค์กร ตลอดจนเพิ่มประสิทธิผลในการแข่งขันกับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรและพัฒนาการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin) ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง 2) ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร 3) ความคาดหวังและการสร้างโอกาส 4) วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของ ดูบริน มีดังนี้

1. มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง
2. ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร
3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส
4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ
5. การสร้างวิสัยทัศน์

ฮิทท์ แอนด์ คณะ (Hitt & et all, 2007, p. 372) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์กร การบริหารทรัพยากรในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ ฮิทท์ แอนด์ คณะ มีดังนี้

1. การกำหนดทิศทางองค์กร
2. การบริหารทรัพยากรในองค์กร
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
4. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
5. การจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล

รัฐชนา เชื้อนขันธ์ (2565, หน้า 57) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนด วิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากร การมีคุณธรรมจริยธรรม การริเริ่ม สร้างสรรค์ การติดตามและประเมินกลยุทธ์ กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิด ของ รัฐชนา เชื้อนขันธ์ มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
3. การพัฒนาทรัพยากร
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม
5. การริเริ่มสร้างสรรค์
6. การติดตามและประเมินกลยุทธ์

เจนจิษา สว่างจิตร์ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนด ทิศทางองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรม องค์กร การมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การควบคุมความสมดุลขององค์การกล่าวว่าและ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ เจนจิษา สว่างจิตร์ มีดังนี้

1. การกำหนดทิศทางองค์กร
2. การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
4. การมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม
5. การควบคุมความสมดุลขององค์การ

ชนกฤต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร ความคาดหวังและสร้างโอกาส และ ความคิดเชิงปฏิวัติ การกำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ ชนกฤต ศรีทองปลอด มีดังนี้

1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง
2. ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร
3. ความคาดหวังและสร้างโอกาส
4. ความคิดเชิงปฏิวัติ
5. การกำหนดวิสัยทัศน์

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การมีความคิด ความเข้าใจระดับสูง การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดทิศทางองค์กร การคาดหวังและสร้างโอกาส การ

คิดเชิงปฏิวัติ และการกำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวว่่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ ปิยนุช อินทรดิบ มีดังนี้

1. การความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดทิศทางองค์กร
3. การคาดหวังและสร้างโอกาส
4. การคิดเชิงปฏิวัติ
5. การกำหนดวิสัยทัศน์

วนิดา หยั่งบุญ (2565, หน้า 62) กล่าวว่่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การควบคุมความ สมดุลขององค์การ กำหนดทิศทางองค์กร การริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กล่าว ว่่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ วนิดา หยั่งบุญ มีดังนี้

1. การควบคุมความสมดุลขององค์การ
2. กำหนดทิศทางองค์กร
3. การริเริ่มสร้างสรรค์
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วารุณี จันพร (2565, หน้า 82) กล่าวว่่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถด้าน ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้าง โอกาส ด้านวิธิตคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ กล่าวว่่าองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ วารุณี จันพร มีดังนี้

1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง
2. ด้านการนำปัจจัยมากำหนดทิศทางองค์กร
3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส
4. ด้านวิธิตคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 28) กล่าวว่่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนด วิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ ขวัญใจ ทิพย์เสภา มี ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. กำหนดทิศทางองค์กร
3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

5. พัฒนาการพยาบาลมนุษย์

วุฒิชัย พวงพิลา (2566, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดทิศทางองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ วุฒิชัย พวงพิลา มีดังนี้

1. กำหนดทิศทางองค์กร
2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์

กัญญนัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ การควบคุมกลยุทธ์ การประเมินกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการกำหนดทิศทางองค์กร กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ กัญญนัช เพชรรัตน์ มีดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การควบคุมกลยุทธ์
3. การประเมินกลยุทธ์
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
6. การกำหนดทิศทางองค์กร

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิวติ และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ เบญจวรรณ คงเกลี้ยง มีดังนี้

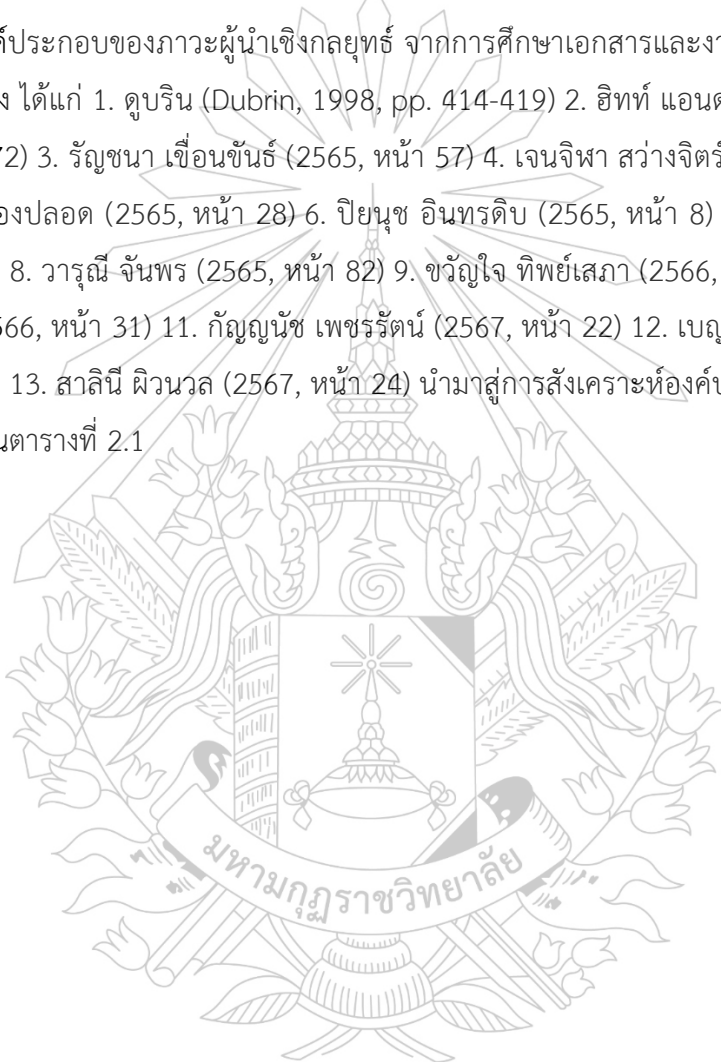
1. การกำหนดทิศทางองค์กร
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา
3. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส
5. วิธีการคิดเชิงปฏิวติ
6. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

สาลินี ผิวนวล (2567, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กำหนดทิศทางองค์กร ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่ การกำหนดวิสัยทัศน์ ความ

คาดหวังและการสร้างโอกาส กล่าวว่างค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของ สาลีณี ฝิวนวล มีดังนี้

1. กำหนดทิศทางองค์กร
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. ความสามารถในการดูดซับความรู้ใหม่
4. การกำหนดวิสัยทัศน์
5. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส

สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 13 แหล่ง ได้แก่ 1. ดุบริน (Dubrin, 1998, pp. 414-419) 2. ฮิตท์ แอนด์ คณะ (Hitt & et all, 2007, p. 372) 3. รัฐขนา เชื้อนขันธ์ (2565, หน้า 57) 4. เจนจิฟา สว่างจิตร (2565, หน้า 31) 5. ธนกฤต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 28) 6. ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 8) 7. วณิดา หยั่งบุญ (2565, หน้า 62) 8. วารุณี จันพร (2565, หน้า 82) 9. ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 28) 10. วุฒิชัย พวงพิลา (2566, หน้า 31) 11. กัญญนัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 22) 12. เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 26) 13. สาลีณี ฝิวนวล (2567, หน้า 24) นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในตารางที่ 2.1

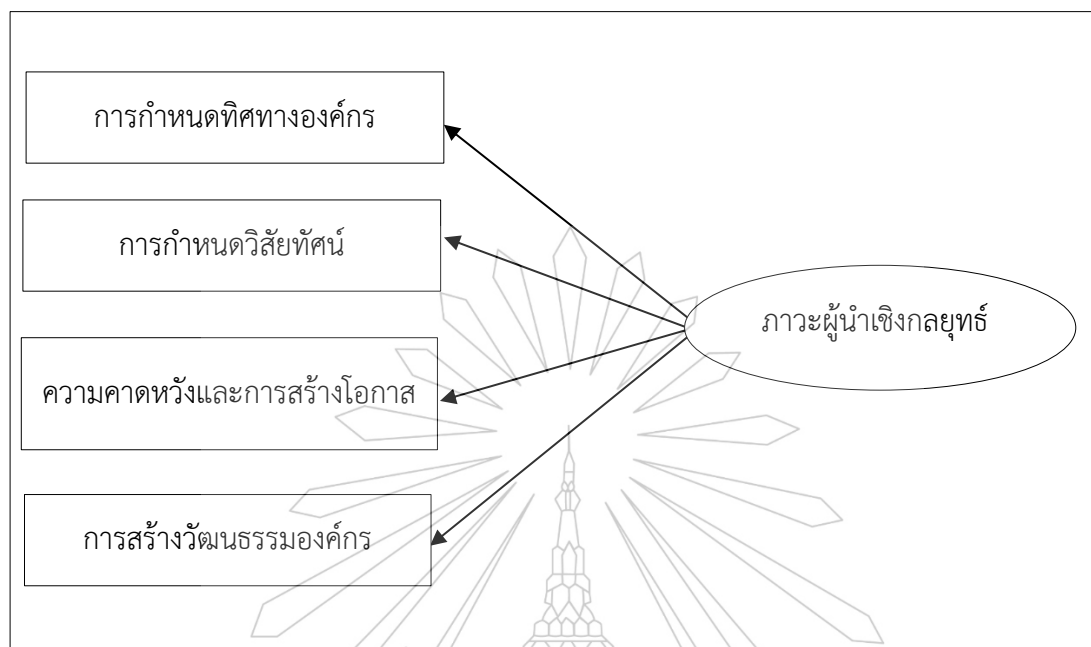


ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	1. ดูบริน (Dubrin, 1998)	2. ฮิตท์ แอนด์ คณะ (Hitt & et all, 2007)	3. รัญชานา เชื้อนชันน์ (2565)	4. เชนจิฟา สว่างจิตร์ (2565)	5. ธนภดต ศรีทองปลอด (2565)	6. ปิยนุช อินทรดิบ (2565)	7. วนิดา หัยงบุญ (2565)	8. วารุณี จันทร์ (2565)	9. ชวัลใจ ทิพย์เสภา (2566)	10. วุฒิชัย พงษ์พิลา (2566)	11. กัญญนัย เพชรรัตน์ (2567)	12. เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567)	13. สาลินี วัฒนกุล (2567)	ความถี่
1. ความคิดความเข้าใจในระดับสูง	✓				✓	✓		✓						4
2. การกำหนดทิศทางองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส	✓				✓	✓		✓				✓	✓	6
4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ	✓				✓	✓		✓				✓		5
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	9
6. การบริหารจัดการทรัพยากร		✓	✓	✓					✓					4
7. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร		✓	✓	✓			✓		✓					6
8. มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม		✓	✓	✓										3
9. การควบคุมความสมดุลขององค์การ	✓			✓			✓							3
10. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓	✓			✓					✓	✓	4
11. ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์			✓							✓				2
12. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ									✓	✓	✓			3
13. การควบคุมกลยุทธ์										✓	✓			1
14. การประเมินกลยุทธ์										✓	✓			1
15. การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา												✓		1
16. ความสามารถในการดูดซับความรู้													✓	1
รวม	5	5	6	5	5	5	4	5	5	3	6	6	5	65

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นกรอบแนวคิดจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 16 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ 50 % ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1. การกำหนดทิศทางองค์กร 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ 3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส. 4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นโมเดล องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลแสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

2.2.2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางองค์กร 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ความคาดหวังและการสร้างโอกาส 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดทิศทางองค์กร

การกำหนดทิศทางองค์กร เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารวางวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรเดินหน้าไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการกำหนดทิศทางองค์กร ไว้ดังนี้

เดวิส แอนด์ เดวิส (Davies & Davies, 2004, pp. 29-38) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง ความสามารถในการจัดการประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร

มีความสามารถในการมองไปในอนาคตเข้าใจในบริบทขององค์การในปัจจุบัน กำหนดแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และรูปแบบการดำเนินงานในภาวะปัจจุบัน ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติความสามารถในการปรับสมาชิกในองค์การให้เข้ากับองค์การ สร้างค่านิยมในองค์การที่สนับสนุนให้สมาชิกเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การปรับปรุงพัฒนาองค์การไปสู่ เป้าหมายขององค์การความสามารถในการกำหนดเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ สามารถสร้าง พัฒนาและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มีการตัดสินใจที่ถูกต้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 335) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง การคิดเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยทักษะความเข้าใจระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมีโนภาพ การรับรู้และซึมซับแนวโน้มต่าง ๆ จำนวนมากอย่างมีเหตุผล การสรุปข้อมูลเพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติการ รวมถึงการประมวลผลข้อมูลและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การในบริบทสภาพแวดล้อม เรียกกระบวนการนี้ว่าการคิดเชิงระบบ

เจนจิฟา สว่างจิตร์ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาระยะยาว 3-5 ปี โดยมีอุดมการณ์หลัก มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และทิศทางในการบริหารที่ชัดเจนมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้ามีความ เปลี่ยนแปลงตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้โดยมีการพัฒนาจุดแข็งของสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 24) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กรเพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์บริหารจัดการข้อมูลโดยจัดเป็นข้อมูลสารสนเทศ มีการรายงานผล แผนงานและโครงการเพื่อนำเป็นข้อมูลในการพัฒนางาน มีการคิดเชิงประยุกต์นำความรู้ที่เก็บรวบรวมได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วนิดา หยั่งบุญ (2565, หน้า 66) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง การกำหนดแนวทาง และวิธีการดำเนินงาน โดยมีการรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอก โดยใช้เครื่องมือ และเทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อองค์กร มีการกำหนดรูปแบบการตัดสินใจที่มีเหตุผลชัดเจนและดำเนินการตามขั้นตอนที่ตัดสินใจ ผู้บริหารมีการกำหนดกลยุทธ์ที่หลากหลายและเลือกกลยุทธ์ที่ดีที่สุด ที่จะช่วยให้การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจและการกระทำในการใช้

ทรัพยากรและศักยภาพในการสร้างโอกาสในการป้องกันองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งมี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน 2) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร 3) ผู้บริหารมีรูปแบบกลยุทธ์ที่หลากหลาย 4) ผู้บริหารสามารถเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร 5) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 6) ผู้บริหารสามารถสร้างโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน

วารุณี จันพร (2566, หน้า 68) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารมีความแน่วแน่ตั้งใจในการทำงานทุกฝ่ายเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจุบันกับอดีตและนำมาประกอบการคิดการตัดสินใจ ผู้บริหารจัดการข้อมูลโดยใช้ฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ มีการนำข้อมูลข่าวสารความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้พัฒนางาน นำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์เกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาเพื่อกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นและนำจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ มาพิจารณาเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 23) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร คือ การรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกก่อนที่จะมีการจัดทำโครงการ โดยใช้เครื่องมือและเทคนิคในการวางแผนกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทาง เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กัญญาณัฐ เพชรรัตน์ (2567, หน้า 33) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง ผู้บริหารการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาที่สามารถบริหารจัดการไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ กระตุ้นให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลายในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครู เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 28) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึง การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์การวิเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ มีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการนำความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ และข้อมูลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา มา กำหนดกลยุทธ์ และส่งเสริมการทำงานในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

สาลินี ผิวนวล (2567, หน้า 24) กล่าวว่า กำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายใน สถานศึกษา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่วางแผนและสนับสนุนการใช้งบประมาณที่เหมาะสม กับโครงการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนินงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับ สภาพบริบทสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานมีการส่งเสริมให้สถานศึกษามี กิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึก เน้นบุคลากรภายในสถานศึกษาทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและ ภายนอกอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า การกำหนดทิศทางการองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอกขององค์กร เพื่อนำมาวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการ ดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทขององค์กร สามารถแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างยั่งยืน

2. การกำหนดวิสัยทัศน์

การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการจะ เป็นในระยะยาว เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้กับ บุคลากรในองค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

ฮิทท์ ไอร์แลนด์ แอนด์ ฮอสคิสสัน (Hitt Ireland, & Hoskission, 2007, p. 372) กล่าวว่า กำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ตลอด จนจูงใจกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ยุกส์ (Yukl, 2006, p. 378) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะยาวและจัดลำดับความสำคัญ โดยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน การเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ และการเพิ่ม จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

รัฐชญา เชื้อนขันธ์ (2565, หน้า 58) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง สภาพการณ์ที่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล มีการวางแผน กำหนด ชี้แจงวิสัยทัศน์และแนวทาง ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแก่ครูและบุคลากรให้เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตาม วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

วิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถ พัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษา กระตุ้น จูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหารงานและแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกันและสามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

ชนกฤต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 35) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ต่อสถานการณ์ในอนาคต สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ซึ่งทำให้องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการกำหนดรูปแบบแนวทางการกำกับ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงบุคคลในองค์กรในการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นตอนของวิสัยทัศน์ สร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มองเห็นภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ต้องการที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์และ สามารถมองเป็นวิธีการที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการ

วารุณี จันพร (2565, หน้า 9) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและค่านิยมของสถานศึกษา ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกระตือรือร้นดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งในเชิงบวก และเชิงลบ มีการกำหนดเป้าหมายหรือสิ่งที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต สร้างความคาดหวังที่พึงปรารถนาของบุคลากรที่มองเห็นได้รับรู้ เข้าใจร่วมกันได้ โดยเชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าประสงค์อย่าง เป็นรูปธรรม มีแผนปฏิบัติการที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายที่ชัดเจน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการประชุม ชี้แจง ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการประชุม ชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 29) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้วนำข้อมูลมากำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ที่เป็นจริงมองเห็นได้ชัดเจนว่าเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดคืออะไรจะต้องทำบรรลุเป้าหมายนั้น

กัญญาณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 33) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการระดมความคิดร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กระตุ้นให้เกิด

ความคิดสร้างสรรค์ คิตรีเริ่มและคิดเชิงบวกเกี่ยวกับภาพอนาคตของสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดทิศทาง หรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจและการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้สมาชิกมองเห็นภาพอนาคตได้ตรงกัน

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 33) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร มีการมองถึงภาพอนาคตเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ มีการวิเคราะห์สภาพองค์กรและความเป็นไปในอนาคต กำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

สาลินี ผิวนวล (2567, หน้า 28) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ชัดเจนกว้างไกลมีการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอนและให้ความเสมอภาคที่เท่าเทียมกันของบุคลากร สามารถนำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่สอดคล้องกับพันธกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ถ่ายทอดและชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน สร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน

3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส

ความคาดหวังและการสร้างโอกาส เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและความก้าวหน้า หากมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและความสำเร็จในระยะยาว มีนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส ไว้ดังนี้

ดูบริน (Dubrin, 1998, p. 335) กล่าวว่า ความคาดหวังและการสร้างโอกาส หมายถึง อาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า “การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว” ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็น

การคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้าน่าจะลดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การอนาคต

ยुकль (Yukl, 2006, p. 378) กล่าวว่า ความคาดหวังและการสร้างโอกาส หมายถึง ผู้บริหารประเมินกลยุทธ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่รีบร้อนตัดสินใจ และสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและศักยภาพขององค์การ

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความคาดหวังและการสร้างโอกาส หมายถึง การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต เป็นพฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการวางแผนการทำงานเชิงรุก ใช้ความคิดในแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถคาดการณ์แนวโน้มอนาคต และรู้จักสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสจะทำให้สถานศึกษา มีความพร้อมในการรับมือกับปัญหา มีทักษะและไหวพริบการคิดแก้ไขปัญหาอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

ธนภุต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาส หมายถึง ผู้นำที่มีทักษะในการวางแผน คาดคะเน และมองการณ์ไกลได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถแยกความสำเร็จและความล้มเหลวเพื่อสร้างโอกาสให้กับองค์กร และสามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขเข้าใจในหลักการอย่างเป็นระบบและหาวิธีการพัฒนารูปแบบ เพื่อให้เข้าถึงในสถานการณ์อนาคต

ปิยนุช อินทะดิบ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาส หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการทำงาน สามารถคาดการณ์อนาคต สถานการณ์ มีการทำงานเชิงรุก มีปฏิภาณไหวพริบ มีทักษะ ในการคิดแก้ปัญหาขององค์กรเป็นนักวางแผนกลยุทธ์และขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วารุณี จันพร (2565, หน้า 31) กล่าวว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาส หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความสามารถ มีการวางแผนงานและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการทำงานเชิงรุก และออกแบบวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม มีการสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสในการทำงาน มีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา และแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาส หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองการณ์ไกล วางแผนเชิงกลยุทธ์ และคาดการณ์แนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแม่นยำ เป็นการใช่วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สร้างแนวทางใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ทิศทางขององค์กร และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

มอริรัต แอนด์ กีฟฟิน (Moorherad & Griffin, 1995, p. 47) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสะท้อนค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นร่วมกัน พร้อมทั้งความเชื่อถือและศรัทธาของสมาชิกในองค์กร รวมถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราวและภาษาพิเศษ

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p. 47) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ยอธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่าง เป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

กัญญา นซ์ เพชรรัตน์ (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร กระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร ให้ตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2565, หน้า 27) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ยอธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หรือวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผนอันเกิดจากการสร้างค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานความ เข้าใจ ความคิด ศิลธรรม ประเพณีและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กรนั้น รวมทั้งการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

รัชชานา เชื้อนขันธุ์ (2565, หน้า 59) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนถึงชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมการทำงานให้องค์กร สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

เจนจิรา สว่างจิตร (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิผลการที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 มีการนำกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติงานใน

สถานศึกษา โดยมีการกำหนดให้บุคลากรเห็นคุณค่า ของการปฏิบัติงานร่วมกัน มีอุดมการณ์และเป้าหมายที่ตรงกัน โดยผู้บริหารสามารถควบคุมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ มีการสร้างความได้เปรียบของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการนำกลยุทธ์มาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจนและเป็นลำดับชั้น ด้วยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

วนิดา หยั่งบุญ (2565, หน้า 31) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริม การสร้างเอกลักษณ์ที่ดีมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ผ่านกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และอุดมการณ์ขององค์กร เป็นการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรทุกคนเข้าใจรูปแบบและวิธีการปฏิบัติ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ของบุคลากรในการจัดการปัญหา สนับสนุนให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ผู้นำควรมีการปรับเปลี่ยนจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่ดีที่สุด ซึ่งจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร และพร้อมจะดำรงรักษาไว้ จนเป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกและถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและค่านิยมความเชื่อที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ดีขององค์กร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมุ่งให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดทิศทางองค์กร 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ 3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส 4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้มีการศึกษาความหมายจากแนวคิดของนักวิชาการ เพื่อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าว ไปเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และสร้างประเด็นตัวบ่งชี้เพื่อเข้าสู่การตั้งข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยสรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การกำหนด ทิศทางองค์กร	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารวิเคราะห์ ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อ นำมาวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของ องค์กร สามารถแปลงกลยุทธ์ไปสู่การ ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและ พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่าง ยั่งยืน</p>	<p>1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัย ภายในขององค์กรอย่างเป็น ระบบเพื่อใช้ในการวางแผน 2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัย ภายนอกขององค์กรเพื่อ ประกอบการกำหนดทิศทางการ ดำเนินงาน 3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์กรได้อย่างชัดเจนและ เหมาะสมกับบริบทขององค์กร 4. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของ องค์กรได้อย่างชัดเจน 5. ผู้บริหารสามารถแปลงกล ยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจและการ พัฒนาองค์กร 7. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด 8. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการ ดำเนินงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายอย่างมั่นคงและยั่งยืน</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
2. การกำหนดวิสัยทัศน์	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่สอดคล้องกับพันธกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ถ่ายทอดและชี้แจงให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน สร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน 3. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร 4. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร 5. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและชี้แจงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน 6. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร 7. ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาองค์กร 8. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างทุกภาคส่วน

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน
(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		9. การบริหารงานของผู้บริหาร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน
3. ความคาดหวัง และการสร้าง โอกาส	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับความคาดหวังและสร้าง โอกาส หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการมองการณ์ไกล วางแผน เชิงกลยุทธ์ และคาดการณ์แนวโน้มที่ อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแม่นยำ เป็น การใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสามารถ เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสในการพัฒนา องค์กร ผู้บริหารต้องมีทักษะในการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบ สร้างแนวทาง ใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน</p>	<p>1. ผู้บริหารมีความสามารถในการ มองการณ์ไกลเพื่อกำหนด ทิศทางและอนาคตขององค์กร อย่างชัดเจน</p> <p>2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรอย่างเป็นระบบ</p> <p>3. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ แนวโน้มและสถานการณ์ที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ</p> <p>4. ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และไหว พริบในการแก้ไขปัญหาและ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่าง สร้างสรรค์</p> <p>5. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติ หรือปัญหาให้เป็นโอกาสในการ พัฒนาองค์กร</p> <p>6. ผู้บริหารมีทักษะในการคิด วิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อ ประกอบการตัดสินใจ</p> <p>7. ผู้บริหารสามารถสร้างหรือ ริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ เพื่อขับ เคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการ</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน
(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		เปลี่ยนแปลง
		8. ผู้บริหารสามารถนำพางองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ดีขององค์กร เพื่อให้บุคลากร รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมุ่งให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีไปยังสมาชิกใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืน</p>	<p>1. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน</p> <p>2. ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสม</p> <p>3. ผู้บริหารกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความรับผิดชอบ</p> <p>4. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดแนวทาง ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน</p> <p>5. ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพในองค์กร</p> <p>6. ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 2.2 นิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน
(ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมาย ร่วมกันขององค์กร
		8. ผู้บริหารมีการถ่ายทอด วัฒนธรรมองค์กรที่ดีไปยัง สมาชิกใหม่อย่างเหมาะสม
		9. วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหาร สร้างขึ้นส่งผลให้การดำเนินงาน ขององค์กรมีความมั่นคงและ ยั่งยืน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นกระบวนการที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และบทบาทของแต่ละคนอย่างประสานสอดคล้องกัน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหา การสื่อสาร และการพัฒนางานขององค์กร ทำให้ผลลัพธ์ดีกว่าการทำงานแบบรายบุคคล ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

روبิ้น (Robbins, 1996, pp. 348-351) กล่าวว่า ประเภทของทีม จำแนกเป็น 3 ประเภท หมายถึง ทีมแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วย สมาชิกจำนวน 5-12 คนจากแผนกงานเดียวกัน ซึ่งพบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่ออภิปรายร่วมกันหาวิธีการหรือหนทางที่จะปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทีมบริหารตนเอง (Self-Managed Work Teams) ในขณะที่ทีมแก้ไขปัญหาเป็นการระดมความคิดจากคนในแผนกเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นแนวทางที่ถูกต้องที่ควรกระทำแต่วิธีการเช่นนี้สมาชิกไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจอาชีพหรือต่างหน่วยงานมาทำงานร่วมกัน และทีมที่ต่างหน้าที่กัน (Cross-Functional Team) หมายถึง ทีมงานที่ประกอบด้วยพนักงานที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน แต่มาจากแผนกงานต่างกันมารวมมือกันปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วูดค็อก แอนด์ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 34) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมกลยุทธ์ เป็นทีมที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร นโยบายโครงสร้างการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ก่อนเป็นการเมือง ภาพในอนาคตทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ ทีมบริหาร เป็นกลุ่มผู้บริหารที่รับผิดชอบระดับขั้นสูงทีมโครงการมีหน้าที่ทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในเวลาที่กำหนดเป็นลักษณะเฉพาะกิจหรือเป็นทีมที่แต่งตั้งมาชั่วคราวขององค์กร ทีมประสานงาน เป็นทีมที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมประสานเครือข่ายขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความสะดวกในการดำเนินงานและแก้ปัญหาความยุ่งยากสลับซับซ้อนของการปฏิบัติงาน ทีมนักคิด เป็นบุคคลที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เป็นนักวิเคราะห์และเป็นผู้สนับสนุนในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และทีมปฏิบัติการ เป็นทีมที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยตรงมีบทบาทในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายขององค์กร

พาร์กเกอร์ (Parker, 2001, p. 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และพึ่งพากันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จคือการทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 2003, p. 435) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เอริค นที เลอโนเบิล (Eric Natee Lenoble, 2019, p. 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

สมคิด บางโม (2561, หน้า 112) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมพลังของสมาชิกที่มีความรู้และทักษะแตกต่างกัน เพื่อร่วมกันวางแผน ตัดสินใจ และปฏิบัติงาน โดยอาศัยความไว้วางใจและความรับผิดชอบร่วมกัน

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล 2 คนขึ้นไปของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ สนับสนุนช่วยเหลือ ประสานความรู้ หาแนวทางการดำเนินงานมีการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 19) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่จะต้องมีการมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เรียกว่า กลุ่มหรือสมาชิกที่ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันคือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สมาชิกปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน

ออกไป สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ร่วมกันรับผิดชอบผลในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมงานนั้นจะมีการสนับสนุนช่วยเหลือกัน ยกย่องและให้เกียรติสมาชิกในทีม เป็นผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสมาชิกหรือกลุ่มบุคคล และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 50) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันโดยที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการประสานงาน มีการวางแผน มีการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน โดยที่บุคลากรทุกคนจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ทุกคน ต้องยอมรับในการทำงานร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน สอนการทำงานเป็นทีมยอมรับบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มได้เป็นอย่างดี โดยเชื่อมโยงกับความรู้อุณหภูมิและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมา

เปรมชัย ปิยศิลป์ (2565, หน้า 17) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน สมาชิกของทีมมีบทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ดำเนินงานไปพร้อมๆ กัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งภายในและภายนอกทีม ช่วยเหลือพึ่งพากัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากเกิดปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานสมาชิกในทีมจะร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์การสู่ความสำเร็จต่อไป

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 22) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 45) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์กรโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่

กำหนดไว้โดยรวมนัด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกันและพัฒนองคกรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สุริย์รัตน์ ฉรินทร์ (2566, หน้า 33) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานร่วมกันวางแผนร่วมคิดร่วมทำโดยต้องมีเป้าหมายเดียวกันและการทำงานเป็นทีม หมายถึงการที่บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มสมุทรีรี ร่วมมือกันในด้านทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมีการทำงานร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารโดยตรงและต่อเนื่องคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันโดยบุคลากรในทีมต้องมีความผูกพันกันมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดเป็นพลังความสามัคคีในการทำงานขององค์การให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กาญจนวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 64) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ครูในโรงเรียนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสมาชิกในทีมมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายในการทำงานโดยอาศัยที่พึ่งพาอาศัยกัน โดยมีกรวางแผน กำหนดบทบาท ภาระหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีการร่วมมือประสานงานกัน แก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมนั้นคือความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ พึ่งพาอาศัย และปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการวางแผน แบ่งบทบาทหน้าที่ และรับผิดชอบงานตามความสามารถของตนอย่างเป็นระบบ การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสาร การประสานงาน และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยให้บุคลากรสามารถประสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและบรรลุเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมักมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วูดค็อก แอนด์ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีมอีก ทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากแต่ความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน

กระบวนการแก้ปัญหา และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธีโดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกันกระบวนการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหาทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคนก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลอีกทั้ง การเสียร่วมกันและได้รับความสำเร็จร่วมกันจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้ ทีมงานแข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ดีของ ทีมอันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (Johanson & Johanson, 2003, p. 437) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. กลุ่มมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่าการทำงานเดี่ยว
2. การตัดสินใจและแก้ปัญหาของกลุ่มมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดี่ยว
3. สมาชิกเรียนรู้การช่วยเหลือผู้อื่น มีความรับผิดชอบ และเข้าใจผู้อื่น
4. การแสดงอารมณ์ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง หรือผิดหวัง มีความเข้มข้นมากขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม
5. คุณภาพชีวิตประจำวันสูงขึ้นจากการแบ่งงานตามความชำนาญ
6. การจัดการความขัดแย้งและอิทธิพลทางสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้นในกลุ่ม
7. เอกลักษณะและสมรรถภาพทางสังคมของบุคคลเกิดจากการหล่อหลอมในกลุ่ม
8. การร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็นต่อความอยู่รอดของกลุ่มและองค์กร

เอริค นที เลอโนเบิล (Eric Natee Lenoble, 2009, p. 18) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำคัญต่อกระบวนการแก้ไขและการพัฒนาอีกทั้งยังสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้การทำงานของคนภายในองค์กรก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ได้อย่างรวดเร็วและอีกทั้งยังสามารถช่วยในงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนสามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพโรจน์ ศิริรัตน์ (2558, หน้า 67) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำคัญต่อองค์กร เพราะช่วยให้เกิดการบูรณาการทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของสมาชิก ทำให้การแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความร่วมมือ และเพิ่มผลผลิตขององค์กร

วัลย์พร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำคัญต่อการที่จะทำให้องค์กรในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะการทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานหลายคน หลายฝ่ายถึงจะเกิดประสิทธิภาพที่สมบูรณ์ ดังนั้นการสร้างทีมที่เข้มแข็งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้องค์กรทำงานได้รวดเร็ว สามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และจะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้การทำงานเป็นทีมไปใช้ เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การพัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วจะต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ร่วมมือร่วมแรงแก้ปัญหาวางแผน เพราะสมาชิกทีมเป็นแรงขับเคลื่อนในการนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ทีมนี้มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นการรวบรวมครู หรือกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการทางสังคมและสร้างปฏิสัมพันธ์ สมาชิกในทีมมีการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผลที่ได้จากการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนและโรงเรียนนั้นมีความเจริญก้าวหน้าจากการทำงานเป็นทีมของครู เพราะผลงานที่ได้จากการทำงานร่วมกันของครูนั้นผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ ส่งผลให้ผู้เรียนและโรงเรียนนั้นเจริญก้าวหน้าและทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 51) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่สมาชิก เนื่องจากการทำงานเป็นทีม ช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคอย่างราบรื่นสร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของงานทำให้องค์กรมีรายได้สูง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทีมงานจะช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันโดยระดมทั้งแรงกาย ความคิด ทักษะ

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 37) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ สงเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิง

เทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 19) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีบทบาท สำคัญในกระบวนการแก้ปัญหา และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุรียรัถน์ ฉรินทร์ (2566, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงาน หมายถึง ทีมมีผล ต่อองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจกัน เกิดความรักความผูกพัน มี ความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ร่วมกันคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง ส่งผลให้งานที่ทํานั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่นโยบายขององค์กรกำหนด ขึ้น

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บทบาทที่มีต่อองค์กร เป็นการรวบรวมความสามารถ และทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันเพื่อมาร่วมกันทำงาน โดยดึงศักยภาพแต่ละบุคคลได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผล ให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีคุณภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์ การ

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทีมที่ ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างสูง เป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสำเร็จในงานเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรช่วยให้การทำงานใหญ่ ที่มีความสลับซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ

กาญจนวนดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 65) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์กรเป็นการ ทำงานร่วมกันหลายบุคคลรวมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของการทำงานมีบทบาทใน การพัฒนางานให้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทันเวลาและสำเร็จลุล่วงแล้วแต่ต้องใช้ความร่วมมือกัน การ แบ่งงาน การติดต่อสื่อสารและการสามัคคีในการทำงาน ดังนั้นทีมงานจึงมีความสำคัญมากในการ ทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมพลังของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้านจากมุมมองที่หลากหลาย สร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม อีกทั้งยังช่วยพัฒนาทักษะ

การสื่อสาร การตัดสินใจ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี การทำงานร่วมกันยังส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2.3.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมเป็นการกำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมพบว่ามีผู้กำหนดองค์ประกอบ ดังนี้

คีธ (Keith, 1989, pp. 446-447) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์ประกอบด้านสมาชิกประกอบด้วยมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงานมีมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่มประกอบด้วย ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีมีความสามารถจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิกเอาใจใส่ทีมเพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิก มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิก มีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงาน และการติดตามผล องค์ประกอบด้านจัดการทีม ประกอบด้วย การมีเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน มีวิธีการทำงานของกลุ่มอย่างมีระบบที่สมาชิกเข้าใจดีมีรูปแบบและการประสานงาน อย่างดีเกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ และการจัดการเงื่อนไขในการเสริมพลังของทีม กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ คีธ มีดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิก ประกอบด้วยมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงานมีมนุษยสัมพันธ์
2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ประกอบด้วย ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีมีความสามารถจัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจ สมาชิกเอาใจใส่ทีมเพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิก มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของ สมาชิก มีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานและการติดตามผล
3. องค์ประกอบด้าน จัดการทีม ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกย้อนกลับเพื่อปรับปรุงผลงาน มีวิธีการทำงานของกลุ่มอย่างมีระบบที่สมาชิกเข้าใจดีมีรูปแบบและการประสานงาน อย่างดีเกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ และการจัดการเงื่อนไข ในการเสริมพลังของทีม

ดาฟท์ (Daft, 1995, p. 88) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไป สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ ดาฟท์ มีดังนี้

1. ทีมประกอบด้วยบุคคล 2 คนขึ้นไป
2. สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

3. สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน

คัทเซนบัค แอนด์ สมิธ (Kanzenbach & Smith, 1993, p. 401) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า ขนาดในอุดมคติของทีมงานควรมีสมาชิก 7 คน หรืออยู่ระหว่าง 5 ถึง 12 คน ทั้งนี้เพราะทีมขนาดดังกล่าวใหญ่พอที่จะทำให้เกิดความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น และมีขนาดเล็กพอเหมาะที่สมาชิกจะสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ง่าย

2. มีทักษะที่เสริมต่อกัน ทีมงานที่ดีควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกันโดยทักษะดังกล่าว ควรมีลักษณะเสริมต่อกันในการประกอบธุรกิจประจําการแสดงของวงดนตรีดุริยางค์ขนาดใหญ่ที่มีความไพเราะเพราะมีการผสมผสานที่ดีของเครื่องดนตรีแต่ละชิ้น ที่มาร่วมเสริมการทำงานกัน

3. ผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมงานผูกพันต่อไป

4. มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่ วิธีการที่สมาชิกจะทำงานร่วมกันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการกำหนดแนวทางการทำงานของทีมนั้นต้องคำนึงถึงพื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริหารและพื้นฐานเชิงสังคมควบคู่กันโดยในแง่พื้นฐานทางเศรษฐกิจ และการบริหารยึดหลักการให้ทุกคนในทีมงานต้องปฏิบัติงานที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน สมาชิกของทีมงานต้องเห็นพ้องต้องกันว่า ใครควรทำงานอะไร จากกำหนดตารางทำงานเพื่อปฏิบัติร่วมกันอย่างไรในการทำงานมีทักษะอะไรบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะพัฒนามาเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันของทีมงานในที่สุด ส่วนในแง่พื้นฐานทางสังคม สมาชิกส่วนใหญ่จะใช้เวลานอกงานในการกระทำกิจกรรมสำคัญทางสังคมร่วมเสริมทักษะทั้งบทบาทภาวะผู้นำ เช่น การสร้างความท้าทายการตีความ การให้ความช่วยเหลือ การบูรณาการ การสรุปยอดต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดข้อขัดแย้งที่ขัดขวางความสำเร็จของทีมงานลง

5. มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบร่วมกันได้ไม่มีกลุ่มงานใดสามารถเปลี่ยนเป็นทีมงานได้ ถ้ามายึดมั่นในความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิกดังนั้นคุณสมบัติในเรื่องความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของทีมจึงเป็นแกนกลางอันสำคัญในสมาชิกร่วมกันให้สัญญาอย่างจริงจังทั้งต่อหน้าและต่อผู้อื่น

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันกล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ วลัยพร ลามพัฒน์ มีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. ความร่วมมือ
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. การยอมรับนับถือ
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีม ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม กล่าวว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ วันทยาพร ศรีมันตะ มีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
2. บทบาทของสมาชิกในทีม
3. ภาวะผู้นำทีม
4. การมีส่วนร่วม

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 24) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ร่วมกันรับผิดชอบผลในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมงานนั้นจะสนับสนุนช่วยเหลือกัน ยกย่องและให้เกียรติสมาชิกในทีม เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา กล่าวว่าองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ ธนพงษ์ จอมพระ มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านความไว้วางใจ
4. ด้านการยอมรับนับถือ

กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การจัดรูปแบบงาน การจัดองค์ประกอบ การจัดบริบท การจัดกระบวนการ กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ กันทิมา ตีกะพี มีดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน
2. การจัดองค์ประกอบ
3. การจัดบริบท

4. การจัดกระบวนการ

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 44) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ ทรงวุฒิ มากมี มีดังนี้

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

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ เปรมชัย ปิยะศักดิ์ มีดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. การแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม
3. การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และ สัมพันธภาพที่ดีภายนอก
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม
6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
7. ความไว้วางใจ

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 54) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ ขวัญใจ ทิพย์เสภา มีดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย
4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
5. ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566, หน้า 26) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ ศิริลักษณ์ ชนะดี มีดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการร่วมมือ
3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 77) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีมนุษยสัมพันธ์ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ กาญจนาวดี ไชยสงค์ มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
2. ด้านการมีส่วนร่วม
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

สุรีย์รัตน์ ฌรินทร์ (2567, หน้า 66) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กล่าวว่างค์ประกอบการทำงานเป็นทีม จากแนวคิดของ สุรีย์รัตน์ ฌรินทร์ มีดังนี้

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

สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 13 แหล่ง ได้แก่ 1. คีธ (Keith, 1989, pp. 446-447) 2. ดาฟท์ (Daft, 1995, p. 88) 3. คัทเซนบัค แอนด์ สมิธ (Kanzenbach & Smith, 1993, p. 401) 4. วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 37) 5. วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 20) 6. ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 24) 7. กันทิมา ตีกะพี (2565, หน้า 8) 8. ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 44) 9. เปรมชัย ปิยะศักดิ์

(2565, หน้า 32) 10. ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566, หน้า 26) 11. ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 54)
 12. กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 77) 13. สุรีย์รัตน์ ฉรินทร์ (2566, หน้า 66) นำมาสู่การ
 สัเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ในตาราง 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม													ความถี่
	1. คีธ (Keith, 1989)	2. คัทเซนบาค์ แอนด์ สมิธ (Kanzenbach & Smith, 1993)	3. ดาฟต์ (Daft, 1995)	4. วลัยพร ลามพัฒน์ (2564)	5. วันทยาพร ศรีมันตะ (2564)	6. ธนพงษ์ จอมพระ (2564)	7. กิ่งทิมา ตีกะพี (2565)	8. ทรงวุฒิ มากมี (2565)	9. เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565)	10. ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566)	11. ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565)	12. กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567)	13. สุรีย์รัตน์ ฉรินทร์ (2567)	
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	✓	✓									✓			3
2. ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่				✓					✓	✓		✓		5
3. ขจัดความขัดแย้ง	✓													1
4. มีเทคนิคในการจูงใจ	✓													1
5. การมีส่วนร่วม		✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
6. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน		✓						✓	✓	✓	✓	✓		6
7. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน		✓						✓	✓		✓			6
8. การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่		✓												1
9. การปรึกษาหารือ		✓												1
10. การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	✓													1
11. การติดต่อสื่อสาร				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
12. ภาวะผู้นำ														1
13. การยอมรับนับถือ				✓	✓									2
14. การจัดรูปแบบงาน							✓							1
15. การจัดองค์ประกอบ							✓							1
16. การจัดบริบท							✓							1
17. การจัดกระบวนการ							✓							1
18. การประสานงาน								✓	✓		✓	✓		4

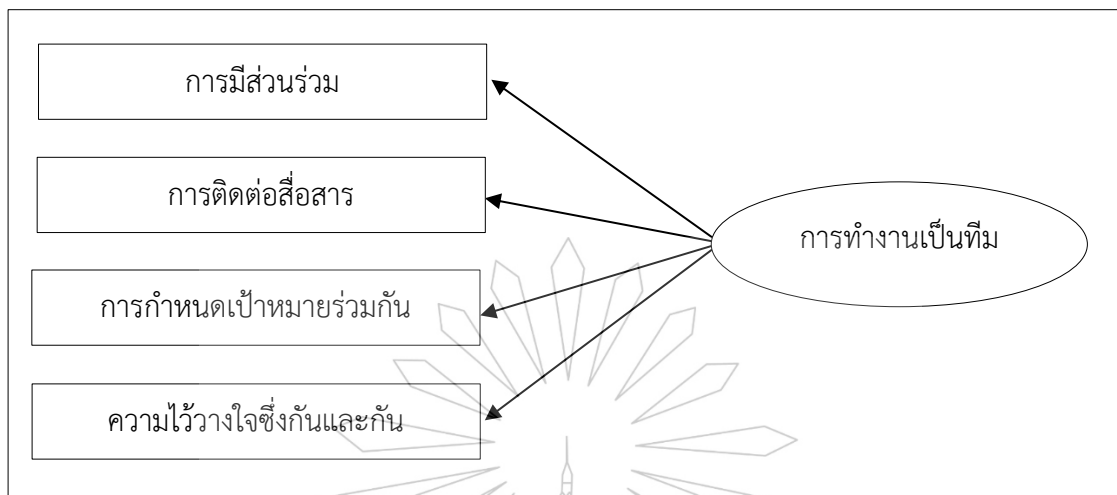
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	1. คีธ (Keith, 1989)	2. คัทเซนบัทช์ แอนด์ สมิธ (Katzbach & Smith, 1993)	3. ดาฟท์ (Daft, 1995)	4. วอลเพอร์ ลามพัตน์ (2564)	5. วันทยาพร ศิริมันตะ (2564)	6. ธนพงษ์ จอมพระ (2564)	7. กันทิมา ตีเกษพี (2565)	8. ทรงวุฒิ มากมี (2565)	9. เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565)	10. ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566)	11. ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565)	12. กาญจนภาติ ไซยสงค์ (2567)	13. สุริยรัตน์ ณรินทร์ (2567)	ความถี่
19. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง							✓	✓			✓	✓		4
20. การแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม								✓			✓	✓		3
21. การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม									✓					1
22. การมีความคิดสร้างสรรค์											✓	✓		2
รวม	4	5	2	5	4	4	4	4	9	5	6	6	6	64

จากตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม ที่เป็นกรอบแนวคิดจากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 22 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความสอดคล้องของนักวิชาการส่วนใหญ่ 50 % ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ 1. การมีส่วนร่วม 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถแสดงเป็นโมเดล องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังภาพที่

2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลแสดงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

2.2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยของกระบวนการทำงานเป็นทีม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้องค์ประกอบประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู แต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติงานอย่างมีบทบาทและคุณค่า การมีส่วนร่วมช่วยให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกเป็นเจ้าของงาน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นในทุกระดับขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงด้านการการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ปาร์คเกอร์ (Parker 1990, p. 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมใน กิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจาหรือท่าทาง เช่น

การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่ง หน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทป บันทึกเสียง ฯลฯ

แมคคอสกี แอนด์ แมส (McCloskey & Maas, 1998, p. 115) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงานการมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัลย์พร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 44) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยคำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 47) กล่าวว่า การร่วมมือ หมายถึง การแสดงความเต็มใจของบุคลากรทางการศึกษาแต่ละในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีใจแคบการแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการประพฤติปฏิบัติในสวนอื่น ๆ เช่น การมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งยังเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือดำเนินการต่าง ๆ ด้วย

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 70) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศของการทำงาน รวมทั้งการใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่มโดยให้สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของทีมงานแต่ละคน เพราะจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ การทำงานเป็นทีมดีขึ้น

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566, หน้า 24) กล่าวว่า การร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกันแก้ปัญหาคการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมมือทำในทุกขั้นตอนการทำงาน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 80) กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ครูมีการช่วยเหลือกันโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมคิด รวมวางแผน ออกแบบงาน ตัดสินใจในการแก้ปัญหา มีบทบาทในการทำงานร่วมกันรับผิดชอบในผลงาน ทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

สุรียรัถน์ ณรินทร์ (2567, หน้า 47) กล่าวว่า การร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับคณะครูให้ความช่วยเหลือ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อนครูมีส่วนร่วมคิดร่วมปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมงานหรือองค์กรเข้ามามีบทบาทในการคิด ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือ เกื้อกูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก หรือความคิดเห็นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยใช้สัญลักษณ์หรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มีนักวิชาการกล่าวถึงการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

วูดค็อก แอนด์ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 78) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) หมายถึง ทีมที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารระหว่าง สมาชิกในทีมที่มีความเชี่ยวชาญเหมือน ๆ กันเป็นสิ่งจำเป็น สมาชิกทุกคนต้องการติดต่อสื่อสารซึ่งกัน และกันไม่ว่าจะเป็นในฐานะบุคคลและกลุ่มย่อย การติดต่อสื่อสารในทีมจะพัฒนาขึ้นได้โดย ปรับปรุง ทักษะการติดต่อสื่อสารของสมาชิกในทีม อำนวยความสะดวกให้มีการไหลเวียนด้านข้อมูลและความคิดต่าง ๆ ทักษะของผู้ติดต่อสื่อสารควรรู้จักตนเองอย่างถ่องแท้โดยรู้สึกได้ถึงถึงความคิด ทัศนคติและการกระทำของตนที่มีผลกระทบต่อคนอื่น รวมทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ทั้งนี้ผู้ติดต่อสื่อสารจะมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลจำเป็นต้องมีความสามารถในการติดต่อ สื่อสารกับคนทุก

ประเภท ในสถานการณ์ที่หลากหลายและความสามารถที่จะยืดหยุ่นความจำเป็นได้ นอกจากนี้ผู้ติดต่อสื่อสารจำเป็นต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการเป็นผู้ฟัง การพูด การเขียน การอบรม การให้คำปรึกษาและการนำเสนอ เป็นต้น รวมทั้งต้องสามารถรับรู้ถึงความต้องการความรู้สึก และการรับรู้ของผู้อื่นด้วย พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมายรับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

แมคคอสกี้ แอนด์ แมส (McCloskey & Maas, 1998, p. 110) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง สมาชิกในทีมทุกคนมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจนเข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทีม มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันมีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การพูดคุย เจรจา ระหว่างสมาชิกทีมให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกัน โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกทีมสามารถร่วมแก้ปัญหาด้วยความจริงใจต่อกัน และเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมได้ดีขึ้น

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ โดยการติดต่อสื่อสารสามารถสร้างความเข้าใจให้สมาชิกในทีมเข้าใจตรงกันได้ ทุกคนในทีมมีความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันสามารถเลือกเครื่องมือหรือวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน สามารถเลือกเครื่องมือหรือวิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม การติดต่อสื่อสารทำให้ทุกคนในทีมเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องสามารถซักถามข้อสงสัย และร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม และการติดต่อสื่อสารช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 46) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดของบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับรู้ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความ ต้องการจากผู้สื่อสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน สัญลักษณ์อื่นใด การแสดง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ซึ่งอาจจะใช้กระบวนการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามความ

เหมาะสมหรือความจำเป็นของตนเองและคู่สื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน บริบททางการสื่อสารที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 60) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่ง ที่เรียกว่าผู้ส่งสารไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้รับสาร โดยผ่านช่องทางในการสื่อสาร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้ส่งสาร (Sender) สาร (Message) ช่องทาง (Channel) และตัวผู้รับสาร (Receiver) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นเครือข่ายในองค์กรหรือที่เรียกว่า การติดต่อสื่อสารขององค์การ

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 24) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 57) กล่าวว่า การสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย หมายถึง การเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริ่งใจต่อกันมีความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 82) กล่าวว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ครูมีการติดต่อประสานงานกันให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจน โดยมีการแจ้งข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบังมีการแจ้งข่าวสารรวดเร็วทันเหตุการณ์เพื่อให้ได้เข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาและอุปสรรคของการทำงาน สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจกันในการทำงาน

สุรีย์รัตน์ ณรินทร์ (2567, หน้า 44) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษารัฐจังหวัดพัทลุง มีการประสานงานกันระหว่างกลุ่มในการปฏิบัติงาน ร่วมกันศึกษาปัญหาพร้อมทั้งหาแนวทางแก้ไขได้ทันเวลา คณะครูมีอิสระในการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างอิสระ เพื่อนครูมีโอกาสในการระดมความคิด เพื่อทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานและองค์กร

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด และความรู้สี่กระหว่างสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมาและเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็น ชักถามข้อสงสัยและเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายร่วม

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานและพัฒนา เป้าหมายที่ดีจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ มีนักวิชาการกล่าวถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกันไว้ดังนี้

คาเซแมก (Kazemak, 1991, p. 58) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จะต้องเป็นที่เข้าใจและยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม สอดคล้องกับ Woodcock (1994, p. 34) ที่กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและการยอมรับในเป้าหมาย (Clear Objective & agreed goals) หมายถึง สมาชิกต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของทีมและสมาชิกทุกคนต้องยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ จอห์นสัน แอนด์ จอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1991, p. 12) เน้นว่า เป้าหมายของสมาชิกกับทีมควรสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อเอื้อต่อการร่วมมือและความสำเร็จของทีม

แมคคอสกี และ แมส (McCloskey & Maas, 1998, p. 28) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) สมาชิกทุกคนในทีมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 42) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ร่วมกัน ตั้งเป้าหมายขึ้นอย่างชัดเจน มีการกำหนดนโยบายร่วมกัน มีการปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมกันดำเนิน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ มีความเข้าใจในทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกัน กำหนดขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ มีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน มีความรู้ ความเข้าใจงานที่รับผิดชอบ

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง แนวทางในการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมรับรู้และตระหนักเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม อย่างชัดเจน สมาชิกในทีมมีความเข้าใจเป้าหมายของทีมร่วมกัน และเชื่อว่าเป้าหมายของทีมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 70) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ส่งผลดีต่อการดำเนินงานของทีมทำให้บรรลุเป้าหมายของทีม อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 55) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีจุดหมายหรือเป้าหมายในทิศทางเดียวกันเพื่อดำเนินงานในองค์กรนั้นให้ประสบความสำเร็จและให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังหรือที่ได้วางไว้

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 79) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ครูมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันโดย มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจของงาน ให้ความร่วมมือรับผิดชอบงาน และร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานตรงกัน และยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกันช่วยให้สมาชิกเกิดความสามัคคี มีความรับผิดชอบร่วม และมุ่งมั่นทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างความเป็นเอกภาพในองค์กร

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กรหรือกลุ่ม ความไว้วางใจเกิดขึ้นจาก ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การให้เกียรติ และการรักษาคำพูด ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจที่ดีระหว่างกัน มีนักวิชาการกล่าวถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ดังนี้

พอร์เตอร์ แอนด์ ลาวเวอร์ (Porter & Lawver, 1975, p. 114) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง ความไว้นับถือเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นขั้นต้นแรก ที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมือกันการปรึกษาหารือกันและพัฒนางานทีมงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก แอนด์ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 75) กล่าวว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง สิ่งที่ได้ด้วยกันและเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งการสนับสนุนและการยอมรับจึงมีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ หากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจและประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ

ซอร์เดชมุค, ซิงห์ แอนด์ ซาโบล (Sirdeshmukh, Singh & Sabol, 2002, p. 42) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความไว้วางใจที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและพนักงานของผู้ให้บริการ โดยผู้รับบริการจะประเมินระดับการรับรู้เกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และสมรรถนะของ องค์กรรวมถึงสมาชิกหรือพนักงานของผู้ให้บริการ

บูร์โด (Bourdeau, 2005, p. 87) กล่าวว่า องค์ประกอบของความไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถของผู้ให้บริการในการสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า การเป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ ความซื่อสัตย์จริงใจ ความมีสมรรถนะในการให้บริการ การให้บริการอย่างตรงไปตรงมาและเป็นประโยชน์ รวมทั้งความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าในอนาคต

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การทำงานในโรงเรียนต้องมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน มีความเชื่อถือ ศรัทธาในกันและกัน มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ สามารถพูดคุยปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง มีความรักและความหวังดีต่อกัน ถ้าที่จะแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน มีความไว้วางใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ มีการให้โอกาสทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ เข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเต็มใจในการทำงานร่วมกัน ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 42) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจมีความ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำและกล้าตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในทีมให้ดำเนินไปสู่ ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 59) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกันส่งผลให้การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2567, หน้า 85) กล่าวว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ครูในทีมมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยต้องมีความเมตตา ซื่อสัตย์ ศรัทธา ให้เกียรติ เคารพยอมรับความรู้ความสามารถของสมาชิกในการแก้ปัญหา สนับสนุนการทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นและศรัทธาที่สมาชิกในทีมมีต่อกัน โดยยอมรับในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติ เคารพ และเปิดเผยความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ความไว้วางใจ

ช่วยให้เกิดการร่วมมือ สนับสนุนและพึ่งพาอาศัยกันอย่างเต็มที่ ทำให้การทำงานราบรื่น เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
1. การมีส่วนร่วม	<p>ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่สมาชิกในทีมงานหรือองค์กร เข้ามามีบทบาทในการคิด ร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สมาชิกทุกคน มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันแก้ปัญหา การมีส่วนร่วม ยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกันอย่างยั่งยืน</p>	<p>1. ท่านมีส่วนร่วมในการคิด และเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานของ ทีมงานหรือองค์กร</p> <p>2. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วม วางแผนการดำเนินงานของ ทีมงานหรือองค์กร</p> <p>3. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานของทีมงานหรือ องค์กร</p> <p>4. ท่านมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานร่วมกับสมาชิกคน อื่นอย่างเต็มใจ</p> <p>5. ท่านมีความรับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงานของทีมงาน หรือองค์กร</p> <p>6. ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและเกื้อกูลสมาชิก ในทีมงานหรือองค์กรในการ ทำงาน</p> <p>7. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหากับสมาชิกในทีมงานหรือ องค์กร</p>

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		<p>8. ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงานของทีมงานหรือองค์กร</p> <p>9. ท่านมีความผูกพันต่อทีมงานหรือองค์กร ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p>
2. การติดต่อสื่อสาร	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิด และความรู้สึกระหว่างสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมสามารถแสดงความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัย และเสนอแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p>	<p>1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา</p> <p>2. ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นและความรู้สึกในการทำงานกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจง่าย</p> <p>3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างอิสระ</p> <p>4. ท่านมีโอกาสเสนอแนวทางแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในทีม</p> <p>5. ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน</p>

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		<p>6. ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่ดี ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม</p> <p>7. ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานที่ราบรื่น</p> <p>8. ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกัน</p>
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	<p>ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน คือ การที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีความเข้าใจทิศทางการดำเนินงานตรงกัน และยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกันช่วยให้สมาชิกเกิดความสามัคคี มีความรับผิดชอบร่วม และมุ่งมั่นทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสร้างความเป็นเอกภาพในองค์กร</p>	<p>1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม</p> <p>2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม</p> <p>3. ท่านมีความเข้าใจตรงกันกับสมาชิกในทีมเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน</p> <p>4. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ร่วมกัน</p> <p>5. ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคีในทีม</p>

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
		<p>6. ท่านมีความรับผิดชอบร่วมกับสมาชิกในทีมต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน</p> <p>7. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับสมาชิกในทีม</p> <p>8. ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ</p> <p>9. ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและความสำเร็จขององค์กร</p>
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	<p>ความคิดเห็นของครูมีต่อผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เกี่ยวกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ ความเชื่อมั่นและศรัทธาที่สมาชิกในทีมมีต่อกัน โดยยอมรับในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน สมาชิก มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติ เคารพ และเปิดเผยความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ความไว้วางใจช่วยให้เกิดการร่วมมือ สนับสนุน และพึ่งพาอาศัยกันอย่างเต็มใจ ทำให้การทำงานราบรื่น เกิด</p>	<p>1. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร</p> <p>2. ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ท่านเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันกับสมาชิกในทีม</p>

ตารางที่ 2.4 นิยามศัพท์ของตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	ประเด็นข้อคำถาม
	เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	5. ท่านสามารถเปิดเผยความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับสมาชิกในทีมได้อย่างตรงไปตรงมา 6. ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน 7. ท่านเห็นว่าสมาชิกในทีมสามารถพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ 8. ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2.4.1 สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 “สพป.นศ.เขต 1” ตั้งอยู่ที่ 138 หมู่ 8 ถนนศรีธรรมราช ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นส่วนราชการส่วนกลาง ที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2553 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลง สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาเดิมเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สพป.นศ. เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชากรวัยเรียน ใน 4 อำเภอของ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 109 โรงเรียน สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1 มีหน้าที่ดูแล รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ให้แก่ประชาชนวัยเรียนใน 4 อำเภอของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช อำเภอพระพรหม อำเภอลานสกา และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยมีบทบาทหน้าที่ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พ.ศ.2561 ดังนี้

อนุสนธิประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ได้ดำเนินการแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณและคุณภาพการ จัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้กำหนดโครงสร้างการ บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามโครงสร้างที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ดังนี้

1. ผู้บริหาร
2. กลุ่มอำนวยการ
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล
5. กลุ่มบริหารงานการเงิน
6. กลุ่มบริหารงานบุคคล
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
9. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายสำนักงานเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จุดเน้น โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การบริหารจัดการตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วิสัยทัศน์

"เน้นคุณภาพ มาตรฐาน บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม"

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพสูงมาตรฐานสากล
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการหน่วยงานทุกระดับได้มาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายใน และภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
5. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์องค์กร (แนวทางการดำเนินงาน)

1. เสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม
4. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
5. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
6. ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
7. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย
8. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
10. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

11. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต
12. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
13. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
14. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะในศตวรรษที่

21

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการทำงานแบบบูรณาการ

และเครือข่ายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสู่มาตรฐานระดับสากล

ค่านิยมองค์กร

"องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม"

คำขวัญ

"องค์กรดี มีมาตรฐาน บริการประทับใจ"

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการศึกษาแนวทาง ออกแบบและดำเนินการวิจัย โดยการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วลัยพร ลามพัฒน์ (2564, หน้า 91) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านความร่วมมือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ 2. ผลการวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน โดยการจดจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 คือ การสื่อสารควร กระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างเข้าใจ ควรมีการวิเคราะห์ SWOT จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค โอกาส จัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน ควรใช้รูปแบบ PLC มาช่วยในการสร้างการยอมรับนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหา หาทางออกของปัญหา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้แสดงความสามารถของตนเอง อย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้นทางความคิด

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี วัดดูประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีมภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 77.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนพงษ์ จอมพระ (2564, 105) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 วัดดูประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการประนีประนอม ตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเป้าหมายของทีมด้านความไว้วางใจกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ 3) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยงด้านการร่วมมือ ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการประนีประนอม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 01 และสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 80.30

กันทิมา ตีกะพี (2565, 102) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ การไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ การจัดรูปแบบงาน การจัดกระบวนการ การจัดองค์ประกอบ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การจัดบริหาร 3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ (X_4) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (X_2) และการไว้วางใจกัน (X_1) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยสามารถร่วมกันทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 83.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เจนจิรา สว่างจิตร (2565, หน้า 94) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 2) เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดทิศทางการองค์กร รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและการมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมตามลำดับ 2. การประกันคุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดการอาชีวศึกษา รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสร้างสังคมแห่งความรู้ 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ การประกันคุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม (X_4) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_1) และการควบคุมความสมดุลขององค์กร (X_5) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 70.00

ทรงวุฒิ มากมี (2565, หน้า 92) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 วัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 2 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น

ทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมเน้น การใช้งานบุคคลให้ตรงกับความสามารถ ปรับความคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมและขอจำกัด กลาที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและมีหน้าที่กระตุ้นให้ครู มีการทำงานเป็นทีม มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่ดีในขับเคลื่อนงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

ธนภุต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 97) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และความคิดเชิงปฏิบัติ ระดับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บุคลากร ส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (X_3) และความคิดความเข้าใจในระดับสูง (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 55.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การคิดเชิงปฏิบัติ การคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต การกำหนดวิสัยทัศน์ การรวบรวมปัจจัยสู่การกำหนดทิศทางองค์กร และการมีความคิด ความเข้าใจในระดับสูง 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($r = .744$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เปรมชัย ปิยะศักดิ์ (2565, หน้า 143) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.45$) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.40$) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก ($\bar{X} = 4.38$) และการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.38$) ระดับสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.66$) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.66$) และความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.64$) 2. ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3 แนวทาง 2) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 3) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ด้านความไว้วางใจ 3 แนวทาง ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ใน

ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ ที่มากที่สุด 1 ด้าน และมาก 6 ด้าน ส่วนด้านความเป็นไปได้ทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

รัฐชญา เชื้อนขันธ (2565, หน้า 119) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพัฒนาทรัพยากร และด้านกำหนดวิสัยทัศน์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินกลยุทธ์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมา คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วนิดา หยั่งบุญ (2565, หน้า 118) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชน รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและทัศนคติ เชิงบวก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นักเรียน

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา ได้แก่ การกำหนดกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ด้านการกำหนดกลยุทธ์ มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็น .792 และองค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 62.7

ศิริลักษณ์ ชนะดี (2565, หน้า 69) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช่ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 2. ระดับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับสูง ($RXY=.726$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา 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

กาญจนาวดี ไชยสงค์ (2566, หน้า 155) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยรวมมีค่าระดับสูง เท่ากับ 0.737 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01 4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .01

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 111) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใน

การพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2. ผลศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก 3. ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า พยากรณ์ที่ดีที่สุดคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 112) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2. ผลศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก 3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

วุฒิชัย พวงพิลา (2566, หน้า 132) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร การดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 องค์กรประกอบภาวะ

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กำหนดทิศทางองค์กร 2) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การติดตามและประเมินกลยุทธ์ 2. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านการติดตามและประเมินผลกลยุทธ์

สุริย์รัตน์ ฌรินทร์ (2566, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านกรมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 2) ผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน และด้านการร่วมมือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญาณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 102) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 4) ศึกษาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิเคราะห์พบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร 2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานของครูและบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.905$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านการควบคุมกลยุทธ์ (X_5) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ (X_2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_3) และ ด้านการประเมินผลกลยุทธ์ (X_6) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน (Y)

เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 109) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001 4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกำหนดทิศทางองค์กร ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 51.4

สาลินี ผิวนวล (2567, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับปานกลาง ($r=.358$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ที่ใช้ในการพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 คือ ด้านกำหนดทิศทางองค์กร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 34.9

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เดวีส์ แอนด์ เดวีส์ (Davies & Davies, 2004, pp. 29-38) ได้ศึกษาเรื่อง สำนวณธรรมชาติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสร้างกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดมิติของภาวะผู้นำ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสำรวจและนิยามแนวคิดของ "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์" (Strategic Leadership) ในบริบทของการบริหารโรงเรียน 2) เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดที่ชัดเจนซึ่งอธิบายมิติและองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 3) เพื่อระบุความสามารถที่สำคัญในการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์และคุณลักษณะเฉพาะที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ควรมี 4) เพื่อเสนอแนวทางสำหรับผู้นำโรงเรียนในการนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปปรับใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนและความสำเร็จในองค์กร 5) เพื่อเน้นความสำคัญของการพัฒนาความร่วมมือและการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยความสามารถเชิงการจัดการ 5 ด้านและคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ 4 ประการ โดยเน้นความสำคัญของความร่วมมือในการสร้างเอกภาพในองค์กร รวมถึงการควบคุมและประเมินกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การนำแนวคิดนี้ไปปรับใช้ในโรงเรียนช่วยเสริมสร้างความยั่งยืน ความสามารถในการปรับตัว และความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

คูบริน (Dobrin, 1998, p. 335) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่เน้นบทบาทสำคัญของผู้นำในองค์กรการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่ออธิบายแนวคิดและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในบริบทของโรงเรียนและองค์กรการศึกษา 2) เพื่อแสดงบทบาทและทักษะสำคัญที่ผู้นำต้องมีในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร 3) เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายภายนอก 4) เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ นวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน 5) เพื่อให้ผู้นำเข้าใจวิธีการบริหารทรัพยากรและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับความสำเร็จในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กรศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน แปลงแผนกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติจริง และจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว ทั้งนี้ผู้นำต้องเน้นความสมดุลระหว่างเป้าหมายระยะสั้นและการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในบทนี้จึงเป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 664 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 242 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามเครือข่ายในเขตอำเภอเมือง ซึ่งมีเครือข่าย 4 เครือข่าย คือ เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 “พระธาตุสามัคคี” เครือข่ายโรงเรียนที่ 2 “ปัญญาภาณี” เครือข่ายโรงเรียนที่ 3 “ท่าเรือ บางจาก” เครือข่ายโรงเรียนที่ 4 “วีรไทย”

2.2 สุ่มตัวอย่างครู โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากชื่อครูแต่ละเครือข่าย รายละเอียดตามตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในสังกัด	จำนวนครู (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สพ.นครศรีธรรมราช เขต 1		
เครือข่ายโรงเรียนที่ 1 “พระธาตุสามัคคี”	285	104
เครือข่ายโรงเรียนที่ 2 “ปัญญาภาคี”	178	65
เครือข่ายโรงเรียนที่ 3 “ท่าเรือ บางจาก”	90	33
เครือข่ายโรงเรียนที่ 4 “วีรไทย”	111	40
รวม	664	242

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การกำหนดทิศทางองค์กร จำนวน 8 ข้อ
2. การกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ
3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส จำนวน 8 ข้อ
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, หน้า 90)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. การมีส่วนร่วม | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. การติดต่อสื่อสาร | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | จำนวน 8 ข้อ |

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, หน้า 90)

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

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด วิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมขอบข่ายการวิจัย นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้านความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) ความถูกต้องเหมาะสมและความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการวัดตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป ที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

$$IOC = \frac{[\sum R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient : α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 และเมื่อนำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ของตัวแปรต้น ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919 ด้านที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 ด้านที่ 3 ความคาดหวังและการสร้างโอกาส ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 ด้านที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.920 ตัวแปรตาม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928 ด้านที่ 2 การติดต่อสื่อสาร ได้ค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.926 ด้านที่ 3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 ด้านที่ 4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913

7. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถาม จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google form) ไปยังโรงเรียนในอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบ ความถูกต้อง สมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลแล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 118)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 187) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 124) ดังนี้

4.51–5.00 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายความว่า การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 202) กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยวิธีสร้างสมการพยากรณ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Content Validity) โดยใช้ สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 118)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{[\sum R]}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient, 1990) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 130)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{N} = \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเทียบค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) หาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม (\bar{X}) โดยคำนวณ จากสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 115)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 116)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N(\sum X) - (\sum X^2)}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 142)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด X กับ Y

$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
n	แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2) การทดสอบค่าทีเพื่อหาระดับนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 145)

$$\text{สูตร } t = \frac{r\sqrt{N-2}}{1-r^2}$$

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)
 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในรูปสมการ
พยากรณ์คะแนนดิบ และรูปสมการพยากรณ์มาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 150)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
 a แทน ค่าคงที่ของสมการ (Intercept)
 b_1, b_2, \dots, b_k แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
 X_1, X_2, \dots, X_k แทน ตัวแปรอิสระ (Predictors)
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2 + B_3Z_3 + \dots + B_kZ_k$$

เมื่อ \hat{Z} แทน คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$ แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน
 $ZX_1, ZX_2 \dots ZX_k$ แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
F	แทน	อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
A	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta, β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
S.E. _{EST}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
\hat{Y}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญ (P -value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
sig.	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การกำหนดทิศทางองค์กร
X ₂	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์
X ₃	แทน	ความคาดหวังและการสร้างโอกาส
X ₄	แทน	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
Y ₁	แทน	การมีส่วนร่วม
Y ₂	แทน	การติดต่อสื่อสาร
Y ₃	แทน	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
Y ₄	แทน	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูโรงเรียน อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 242 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา จำนวน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันต์ (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยหาค่าการถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ วุฒิสุงที่สุดทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การแจกแจงหาคาคความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	41	16.94
หญิง	201	83.06
รวม	242	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	49	20.25
30 – 40 ปี	117	48.35
41 – 50 ปี	54	22.31
51 ปีขึ้นไป	22	9.09
รวม	242	100.00
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	181	74.79
ปริญญาโท	61	25.21
ปริญญาเอก	00	00
รวม	242	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	144	59.50
10 – 20 ปี	72	29.75
21 ปีขึ้นไป	26	10.74
รวม	242	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 242 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 201 คน คิดเป็นร้อยละ 83.06 เมื่อพิจารณาอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.35 เมื่อพิจารณาวุฒิสูงสุดทางการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 181 คน คิดเป็นร้อยละ 74.79 และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังแสดง ในตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดทิศทางองค์กร	4.63	0.51	มากที่สุด
2. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.62	0.52	มากที่สุด
3. ความคาดหวังและการสร้างโอกาส	4.61	0.53	มากที่สุด
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.63	0.53	มากที่สุด
รวม	4.62	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.50)

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.63$, S.D.= 0.53) รองลงมา คือ การกำหนดทิศทางองค์กร ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.51) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาส ($\bar{X}=4.61$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผน	4.64	0.60	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน	4.62	0.61	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	4.65	0.61	มากที่สุด
4. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน	4.64	0.60	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร	4.60	0.63	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.64	0.60	มากที่สุด
8. ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมั่นคงและยั่งยืน	4.61	0.61	มากที่สุด
รวม	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.60) และผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.60) และผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.60) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา		n = 242		
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน	4.57	0.67	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.63	0.60	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร	4.64	0.58	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	4.64	0.60	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและชี้แจงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน	4.62	0.62	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร	4.57	0.66	มากที่สุด
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาองค์กร	4.62	0.60	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ระหว่างทุกภาคส่วน	4.67	0.57	มากที่สุด
9. การบริหารงานของผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน	4.64	0.60	มากที่สุด
รวม	4.62	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างทุกภาคส่วน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.60) และการบริหารงานของผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.60) และผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดทิศทางและอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน	4.62	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ	4.60	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ	4.57	0.63	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.64	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติหรือปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร	4.60	0.61	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อประกอบการตัดสินใจ	4.60	0.61	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสามารถสร้างหรือริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.67	0.58	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	4.60	0.60	มากที่สุด
รวม	4.61	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างหรือริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.58) และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.62)

ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน	4.63	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสม	4.65	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความรับผิดชอบ	4.64	0.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดแนวทาง ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน	4.62	0.61	มากที่สุด
5. ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพในองค์กร	4.61	0.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.62	0.61	มากที่สุด
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	4.63	0.58	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไปยังสมาชิกใหม่อย่างเหมาะสม	4.62	0.63	มากที่สุด
9. วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน	4.61	0.60	มากที่สุด
รวม	4.63	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.60) และผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.59) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพในองค์กร ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.60) และวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.60)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วม	4.68	0.45	มากที่สุด
2. การติดต่อสื่อสาร	4.71	0.44	มากที่สุด
3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4.70	0.42	มากที่สุด
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.71	0.44	มากที่สุด
รวม	4.70	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.44) และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.44)

รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.42) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.45)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วม	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร	4.61	0.60	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร	4.60	0.60	มากที่สุด
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร	4.57	0.63	มากที่สุด
4. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นอย่างเต็มใจ	4.71	0.52	มากที่สุด
5. ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานหรือองค์กร	4.72	0.52	มากที่สุด
6. ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเกื้อกูลสมาชิกในทีมงานหรือองค์กรในการทำงาน	4.76	0.46	มากที่สุด
7. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหากับสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร	4.71	0.55	มากที่สุด
8. ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงานของทีมงานหรือองค์กร	4.67	0.54	มากที่สุด
9. ท่านมีความผูกพันต่อทีมงานหรือองค์กรส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	4.71	0.54	มากที่สุด
รวม	4.68	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและเกื้อกูลสมาชิกในทีมงานหรือองค์กรในการทำงาน ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.46) รองลงมา คือท่านมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานหรือองค์กร ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.52) และท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.55) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.60)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา	4.71	0.51	มากที่สุด
2. ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นและความรู้สึกในการทำงานกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจง่าย	4.72	0.53	มากที่สุด
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างอิสระ	4.63	0.59	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาสนเสนอแนวทางแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในทีม	4.66	0.57	มากที่สุด
5. ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.73	0.48	มากที่สุด
6. ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม	4.76	0.48	มากที่สุด
7. ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานที่ราบรื่น	4.75	0.47	มากที่สุด
8. ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.74	0.50	มากที่สุด
รวม	4.71	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นและความรู้สึกในการทำงานกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจง่าย ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.48) รองลงมา คือท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานที่ราบรื่น ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.47) และท่านเห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน		n = 242		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม	4.62	0.57	มากที่สุด
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม	4.62	0.59	มากที่สุด
3.	ท่านมีความเข้าใจตรงกันกับสมาชิกในทีมเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน	4.66	0.55	มากที่สุด
4.	ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ร่วมกัน	4.71	0.50	มากที่สุด
5.	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคีในทีม	4.75	0.45	มากที่สุด
6.	ท่านมีความรับผิดชอบร่วมกับสมาชิกในทีมต่อความสำเร็จของการทำงาน	4.71	0.50	มากที่สุด
7.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับสมาชิกในทีม	4.73	0.47	มากที่สุด
8.	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ	4.75	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความเป็น เอกภาพและความสำเร็จขององค์กร	4.77	0.43	มากที่สุด
รวม	4.70	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.43) รองลงมา คือท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.46) และท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคีในทีม ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.45) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.57)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกในทีมงานหรือ องค์กร	4.70	0.53	มากที่สุด
2. ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	4.75	0.46	มากที่สุด
3. ท่านเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความจริงใจของเพื่อน ร่วมงาน	4.73	0.51	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้าน
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	n = 242		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน กับสมาชิกในทีม	4.73	0.50	มากที่สุด
5. ท่านสามารถเปิดเผยความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน ข้อเสนอแนะกับสมาชิกในทีมได้อย่างตรงไปตรงมา	4.66	0.57	มากที่สุด
6. ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.71	0.52	มากที่สุด
7. ท่านเห็นว่าสมาชิกในทีมสามารถพึ่งพาอาศัยกันในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ	4.69	0.55	มากที่สุด
8. ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมก่อให้เกิดบรรยากาศการ ทำงานที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.53	มากที่สุด
รวม	4.71	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.43) รองลงมา คือท่านเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.51) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกันกับสมาชิกในทีม ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.50) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถเปิดเผยความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับสมาชิกในทีมได้อย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.57)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยหาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient) แสดงได้ดังตาราง 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y)				ผลรวม Y _{รวม}
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	
X ₁	.568 ^{***}	.549 ^{***}	.530 ^{***}	.492 ^{***}	.570 ^{***}
X ₂	.572 ^{***}	.550 ^{***}	.547 ^{***}	.547 ^{***}	.590 ^{***}
X ₃	.603 ^{***}	.574 ^{***}	.595 ^{***}	.547 ^{***}	.617 ^{***}
X ₄	.649 ^{***}	.580 ^{***}	.591 ^{***}	.603 ^{***}	.646 ^{***}
ผลรวม X _{รวม}	.631 ^{***}	.595 ^{***}	.597 ^{***}	.578 ^{***}	.639 ^{***}

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาพรวมระหว่างภาวะผู้นำการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาพรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่า ภาวะผู้นำการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r=.639$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r= .492$ ถึง $.649$) โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X₄) กับด้านกรมีส่วนร่วม (Y₁) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=.649$) รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส (X₃) กับด้านกรมีส่วนร่วม (Y₁) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง

($r=603$) และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) กับด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_d) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r=603$) ส่วนด้านที่มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร (X_1) กับ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_d) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r= .492$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

5.1 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.13 และ 4.14

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.Est	F	Sig.
X_1, X_2, X_3, X_4	.656	.430	.421	.314	44.768	.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .656 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .430 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การมีการกำหนดทิศทางองค์กร (X_1), การกำหนดวิสัยทัศน์ (X_2), ความคาดหวังและการสร้างโอกาส (X_3), การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 43.0 (R²=.430) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter multiple regression analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.253	.191		11.800	.000
การกำหนดทิศทางการองค์กร X ₁	.042	.084	.052	.496	.620
การกำหนดวิสัยทัศน์ X ₂	-.053	.103	-.067	-.511	.610
ความคาดหวังและการสร้างโอกาส X ₃	.183	.104	.234	1.750	.081
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร X ₄	.358	.086	.458	4.154	.000

R=.656, R²=.430, Adjusted R²=.421, S.E._{Est}=.314, F=44.768 Sig.= .000

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทิศทางการองค์กร (X₁) การกำหนดวิสัยทัศน์ (X₂) ความคาดหวังและการสร้างโอกาส (X₃) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 43.0 (R² =.430) สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.253 + 0.042(X_1) - 0.053(X_2) + 0.183(X_3) + 0.358(X_4)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.052(X_1) - 0.067(X_2) + 0.234(X_3) + 0.458(X_4)$$

5.2 วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่สมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.15 และ 4.16

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Model	R	R ²	Adjusted R ²	S.E. _{Est}
1	.646 ^a	.417	.414	.316
2	.655 ^b	.429	.425	.313

a. Predictors: (Constant), การสร้างวัฒนธรรมองค์กร X₄

b. Predictors: (Constant), การสร้างวัฒนธรรมองค์กร X₄, ความคาดหวังและการสร้างโอกาส X₃

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน นั่นคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X₄) ความคาดหวังและการสร้างโอกาส (X₃) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 42.9 (R²=.429)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเสนอการคัดเลือกตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียน	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	Sig
	B	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	2.263	.183		12.355	.000
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร X ₄	.349	.078	.446	4.494	.000
ความคาดหวังและการสร้างโอกาส X ₃	.178	.077	.229	2.306	.022

R=.655, R²=.429, Adjusted R²=.425., S.E._{Est}=.313, F=89.935, Sig.= .000

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่า ด้านคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) และด้านความคาดหวัง และการสร้างโอกาส (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 สามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 42.9 ($R^2 = .429$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .313 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.263 + 0.349 (X_4) + 0.178 (X_3)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.446 (X_4) + 0.229 (X_3)$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เก็บข้อมูลจากครูโรงเรียน ในอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความรับผิดชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน

2. ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผน และผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร

3. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างทุกภาคส่วน รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร และการบริหารงานของผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน

4. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างหรือริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ

5.1.2 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 เสนอเป็นภาพรวม และรายด้าน โดยมีภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นและความรู้สึกในการทำงานกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจง่าย รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานที่ราบรื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างอิสระ

2. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถเปิดเผยความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับสมาชิกในทีมได้อย่างตรงไปตรงมา

3. การมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและเกื้อกูลสมาชิกในทีมงานหรือองค์กรในการทำงาน รองลงมาคือ ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานหรือ และท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหากับสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร

4. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคีในทีมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.639 เมื่อ

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) กับด้านการมีส่วนร่วม (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.649$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมา คือ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส (X_3) กับด้านการมีส่วนร่วม (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.603$) และ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) กับ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.603$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดทิศทางองค์กร (X_1) กับ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r= .492$) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

5.1.4 ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าเมื่อนำตัวแปร คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปร ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส (X_3) สามารถอธิบายการแปรผันการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 42.9 ($R^2 = .429$) เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = 2.263 + 0.349 (X_4) + 0.178 (X_3)$$

สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = 0.446 (X_4) + 0.229 (X_3)$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร รองลงมา คือ การกำหนดทิศทางองค์กร ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาส ผู้วิจัยคิดว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมือง นครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ในปัจจุบันต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษา ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความต้องการของสังคม จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง การพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร อย่างไรก็ตาม ด้านความคาดหวัง และการสร้างโอกาสมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านภาระงาน เวลา และทรัพยากรในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างทั่วถึง จึงทำให้ระดับความคิดเห็นในด้านดังกล่าวต่ำกว่าด้านอื่น แม้ว่าจะยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ เบิร์น (Burns, 2006) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงโครงสร้าง กระบวนการ และการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร ผู้นำจึงต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือของครูและบุคลากรในโรงเรียน ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 102) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ คงเกลี้ยง (2567, หน้า 109) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษา ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งช่วยให้เกิดความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน นอกจากนี้ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านภาวะผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ ยังส่งผลให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การติดต่อสื่อสาร และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วม ผู้วิจัยคิดว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือของครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องมีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของครู ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านภาระงานของครูและระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน จึงทำให้การมีส่วนร่วมในบางกิจกรรมยังไม่ทั่วถึง แม้ว่าภาพรวมของการทำงานเป็นทีมยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พาร์กเกอร์ (Parker, 2001, p. 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสาร ประสานความร่วมมือ และช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ครูในโรงเรียนมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพงษ์ จอมพระ (2564, หน้า 105) ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ตีเกะพี (2565, หน้า 102) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ผู้วิจัยคิดว่า เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีการสื่อสารและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีระดับสูง การทำงานเป็นทีมของครูจึงมีแนวโน้มสูงขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 111) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของครู รายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการทำงานเป็นทีม

ของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดกลยุทธ์ กับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์กับ การทำงานเป็นทีมของครูด้านการสื่อสารที่ดีหรือเปิดเผย

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ความคาดหวังและการสร้างโอกาส และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ที่มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจนและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง จะช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน และมีความพร้อมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่ดีภายในโรงเรียน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน จึงทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งผลให้ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส และด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูได้ดีที่สุด

4.1 ความคาดหวังและการสร้างโอกาส ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน จะช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภฤต ศรีทองปลอด (2565, หน้า 99) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช อินทรดิบ (2565, หน้า 69) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี จันพร (2567, หน้า 112) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความร่วมมือของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

4.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การส่งเสริมความร่วมมือ การยอมรับความ

คิดเห็นที่แตกต่าง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ ทิพย์เสภา (2566, หน้า 110) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัช เพชรรัตน์ (2567, หน้า 106) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

4.3 ในส่วนของตัวแปรการกำหนดทิศทางองค์กร และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 อธิบายได้ว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นลักษณะเชิงนโยบาย และมีความเป็นนามธรรม แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่หากยังไม่ถูกถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในระดับครูผู้ปฏิบัติงาน ก็อาจไม่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งนี้ การทำงานเป็นทีมของครูมักขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงปฏิบัติ เช่น การสื่อสาร การมีส่วนร่วม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีความใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานจริงมากกว่า นอกจากนี้ ครูอาจมีการรับรู้เกี่ยวกับทิศทางองค์กรและวิสัยทัศน์ในระดับใกล้เคียงกันอยู่แล้ว จึงทำให้ตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถอธิบายความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จึงควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาส โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนโดยบูรณาการแนวคิดเชิงกลยุทธ์เข้ากับผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยบูรณาการแนวคิดเชิงกลยุทธ์เข้ากับการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อกำหนด

เป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือของครูและบุคลากรในโรงเรียน อันจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรให้การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ให้กับผู้บริหารเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของครู และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางหรือแผนปฏิบัติการในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและบริบทของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูอย่างยั่งยืน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน”

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการทำงานเป็นทีมของครู”

3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

- จิระประภา อัครบวร. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรูญ อินทโชติ. (2562). *การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ ศรีไพโรจน์. (2564). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2560). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนสุข พงษ์วัฒนานนท์. (2561). *ภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2554). *ภาวะผู้นำ: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิมลศรี ศุขิลวรรณ. (2559). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2561). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีสุดา กลั่นบุศย์. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนั่น ชูสกุล. (2558). *ภาวะผู้นำและการบริหารองค์กร*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2563). *องค์กรและการจัดการ*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

2) วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

- กาญจนาวดี ไชยสงค์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาภูมิภุมาราชวิทยาลัย.
- กันทิมา ตีเกพี. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- กัญญณัฐ เพชรรัตน์. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. (2566). *การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศกราช.
- ขวัญใจ ทิพย์เสภา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศกราช.
- เจนจิภา สว่างจิตร. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเขตจังหวัดภาคกลาง 4*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ณัชชา อุดสาหะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรีเขต 2*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงวุฒิ มากมี. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ธนพงษ์ จอมพระ. (2564). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนกฤต ศรีทองปลอด. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- เบญจวรรณ คงเกลี้ยง. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สาลินี ผิวนวล. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปิยนุช อินทรดิบ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565) *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัฐชนา เชื้อนขันธ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วนิดา หยั่งบุญ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วารุณี จันพร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วุฒิชัย พวงพิลา. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วลัยพร ลามพัฒน์. (2564). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สาลิณี ผิวฉนวน. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุริย์รัตน์ ฌรินทร์. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการวิจัยจังหวัดพัทลุง*. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัชชา อุตสาหะ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

3) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. (2568). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สืบค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2568. จาก <https://www.nst1.go.th>

2. ภาษาอังกฤษ

- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1987). *The managerial grid III: The key to leadership excellence*. Gulf Publishing.
- Bourdeau, L. (2005). *Building trust in service relationships*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Burns, J. M. (2006). *Transformational leadership*. New York, NY: Grove Press.
- Daft, R. L. (1995). *Management* (4th ed.). Orlando, FL: Dryden Press.
- Dubrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (3rd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Dubrin, A. J. (2010). *Leadership: Research findings, practice, and skills* (6th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.

- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. Minneapolis/St. Paul, MN: West Publishing Company.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (5th ed.). Prentice Hall.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1991). *Joining together: Group theory and group skills* (8th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2003). *Joining together: Group theory and group skills* (9th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Kazemak, J. (1991). *Effective team goals and objectives*. New York, NY: HarperCollins.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Keith, R. J. (1989). *Teamwork: Principles and practices for effective group performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lenoble, E. N. (2019). *Teamwork fundamentals: Principles and practices for effective collaboration*. New York, NY: Routledge.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*.
- McCloskey, S., & Maas, G. (1998). *Teamwork: Building effective groups*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform* (8th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Parker, G. M. (2001). *Team players and teamwork: New strategies for developing successful collaboration* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1975). *Behavior in organizations*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Sirdeshmukh, D., Singh, J., & Sabol, B. (2002). Consumer trust, value, and loyalty in relational exchanges. *Journal of Marketing*, 66(1), 15–37.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team development manual* (3rd ed.). Aldershot, UK: Gower Publishing.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

คลิกหรือแตะที่นี่เพื่อใส่ข้อความ





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

1. ดร.วรวรรณ ปรมากิวัฒน์

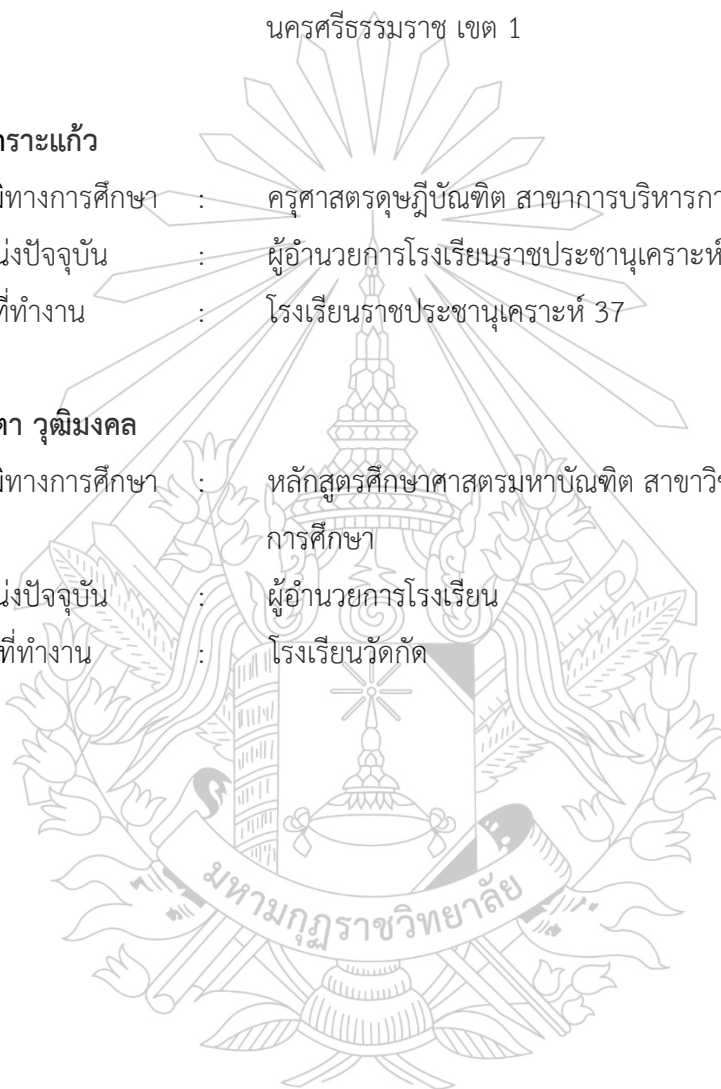
คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวัดและประเมินผลการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครศรีธรรมราช เขต 1

2. ดร.สันต์ติ เกราะแก้ว

คุณวุฒิทางการศึกษา : ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 37

3. นางฉัตรลลิตา วุฒิมงคล

คุณวุฒิทางการศึกษา : หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
 การศึกษา
 ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้อำนวยการโรงเรียน
 สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัดกัต





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
ถนน หมู่ที่ ๒ ตำบลบางพยุ อำเภอพยุหะคีรี
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๓๑-๒๒๒๒ ถึง ๓ www.mru.ac.th

ที่ ฮว ๗๙๓๖(๒)/ว ๐๓๐๙

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ดร. รววรรณ ปราณีวัฒน์

ด้วย นางสาวอัญพร อาษาชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูจิตต์นวลดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออัญมโทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร
(พระครูธรรมวิวัฒน์ ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๔๓๕๓๑-๒๒๒๘
มหาวิทยาลัย
พระครูธรรมวิวัฒน์ ดร.
พรพรรณ เก่งมือการวิจัย
(ดร.สุภัทรา ปราณีวัฒน์)



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราช

๓๗๗ หมู่ที่ ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

โทรศัพท์ ๐-๗๕๖๖-๑๒๓๔-๕ โทรสาร ๐-๗๕๖๖-๑๒๓๔-๕

โทรสาร ๐-๗๕๖๖-๑๒๓๔-๕ www.sri.tham.ac.th

ที่ อว ๗๕๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สันต์ดี เกระแก้ว

ด้วย นางสาวธัญพร อารชาชญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๓ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตร์ตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังกล่าวแนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออโนไมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๖๐-๙๑๒๘

ขอเจริญพร

(พระครูวชิรวิวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย

ยืนยันเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ดาวงศ์อบเตระอว ชื่อการวิจัย

(ดร.สันต์ดี เกระแก้ว)



ที่ อว ๙๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
 ๒๔ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอบัวชุม
 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕
 โทร. ๐๖๕๕๐-๐๐๐๐ www.ssc.mbu.ac.th
 เลขที่รับ.....
๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕
วันเดือนปี ๖ / ๗ / ๖๕ เวลา.....น.

รหัส..... พ

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๕

ด้วย นางสาวเจริญพร อาษาชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)” โดยมี ดร.สุภัทรา ภูจิตรินาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออุมิทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้



จึงเจริญพามาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๕๐-๕๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย

		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">โรงเรียนบ้านปากพญา สท.ป.นครศรีธรรมราช เขต ๑</p> <p>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ๒๐ วิทยาเขตศรีธรรมราช เลขที่รับ..... วิชา..... วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๘</p> </div> <p>มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช สท.ป. หมู่ที่ ๒ ตำบลปากพญา จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐ โทร ๐-๓๕๕๐-๓๖๒๕-๓ www.ssc.mbu.ac.th</p>												
ที่ อว ๙๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๒														
๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘														
เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)														
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากพญา														
<p>ด้วย นางสาวธัญพร อาษาชาญ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต ๑ (STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูจิตรัตนาวัลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น</p>														
<p>อนึ่ง ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) และนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออโนทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้</p>														
จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป														
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">กลุ่มงานบริหาร</td> <td style="width: 70%;">แจ้ง</td> </tr> <tr> <td>วิชาการ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>งบประมาณ</td> <td></td> </tr> <tr> <td>บุคคล</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ทั่วไป</td> <td></td> </tr> <tr> <td>ลงชื่อ.....</td> <td></td> </tr> </table>	กลุ่มงานบริหาร	แจ้ง	วิชาการ		งบประมาณ		บุคคล		ทั่วไป		ลงชื่อ.....	
กลุ่มงานบริหาร	แจ้ง													
วิชาการ														
งบประมาณ														
บุคคล														
ทั่วไป														
ลงชื่อ.....														
		<p>ขอเจริญพร</p>  <p>(พระครูบรรชัยวัฒน์, ดร.) ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย</p>												
บัณฑิตศึกษา														
โทร. ๐-๓๕๕๐-๙๑๒๘		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p style="text-align: center;">ทราบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>วันที่.....</p> </div>												





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

กรุณาตอบคำถามตามการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของท่าน คำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญพร อาชาชาญ

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี
 2. 30 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี
 3. 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

1. ปริญญาตรี
 2. ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ครูไม่มีวิทยฐานะ
 2. ครู วิทยฐานะชำนาญการ
 3. ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 4. ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดของ
เดียวเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกำหนดทิศทางการองค์กร						
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผน					
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน					
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร					
4	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร					
7	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
8	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมั่นคงและยั่งยืน					
การกำหนดวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน					
3	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร					
5	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและชี้แจงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน					
6	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร					
7	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาองค์กร					
8	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างทุกภาคส่วน					
9	การบริหารงานของผู้บริหารนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน					
ความคาดหวังและการสร้างโอกาส						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดทิศทางและอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ					
4	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์					
5	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติหรือปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร					
6	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
7	ผู้บริหารสามารถสร้างหรือริเริ่มแนวทางใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
8	ผู้บริหารสามารถนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน					
การสร้างวัฒนธรรมองค์กร						
1	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความรับผิดชอบ					
4	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดแนวทาง ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน					
5	ผู้บริหารปลุกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพในองค์กร					
6	ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร					
8	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไปยังสมาชิกใหม่อย่างเหมาะสม					
9	วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

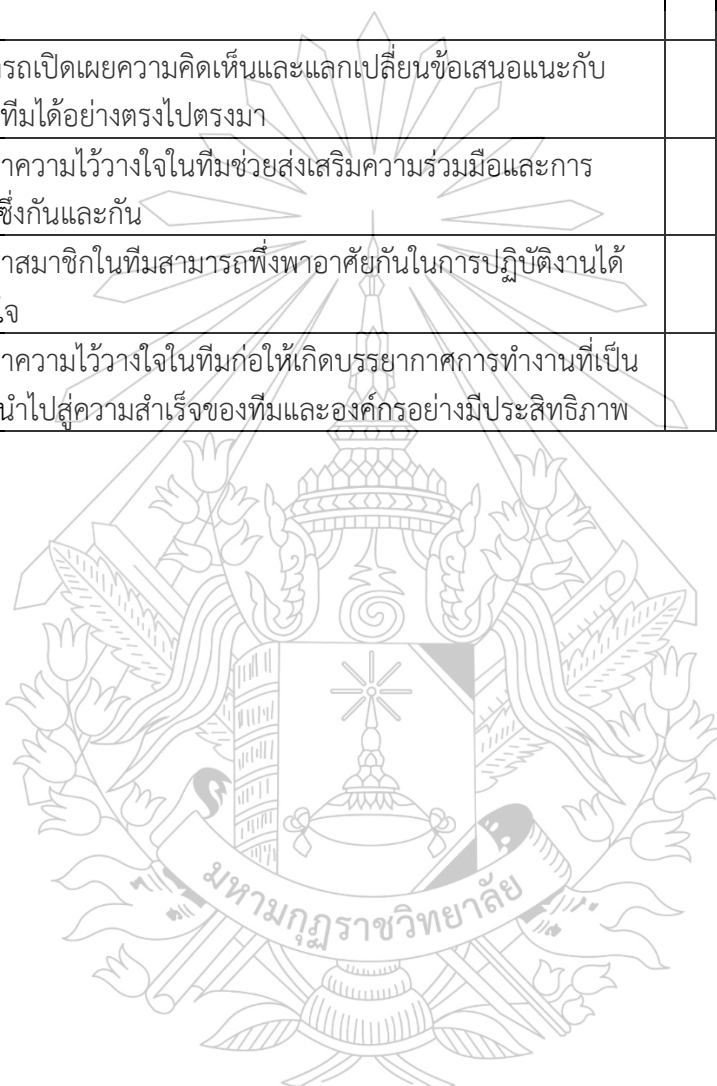
คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดของเพียงเท่านั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการ ดังนี้

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

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วม						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร					
3	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นอย่างเต็มใจ					
5	ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานหรือองค์กร					
6	ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเกื้อกูลสมาชิกในทีมงานหรือองค์กรในการทำงาน					
7	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหา กับสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร					
8	ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงานของทีมงานหรือองค์กร					
9	ท่านมีความผูกพันต่อทีมงานหรือองค์กร ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน					
การติดต่อสื่อสาร						
1	ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารกับสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา					
2	ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็นและความรู้สึกในการทำงานกับสมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจง่าย					
3	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างอิสระ					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ท่านมีโอกาสเสนอแนวทางแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกในทีม					
5	ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม					
7	ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานที่ราบรื่น					
8	ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม					
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม					
3	ท่านมีความเข้าใจตรงกันกับสมาชิกในทีมเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน					
4	ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ร่วมกัน					
5	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคีในทีม					
6	ท่านมีความรับผิดชอบร่วมกับสมาชิกในทีมต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน					
7	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับสมาชิกในทีม					
8	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ					
9	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและความสำเร็จขององค์กร					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
1	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร					
2	ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกันกับสมาชิกในทีม					
5	ท่านสามารถเปิดเผยความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับสมาชิกในทีมได้อย่างตรงไปตรงมา					
6	ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
7	ท่านเห็นว่าสมาชิกในทีมสามารถพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
8	ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					





ภาคผนวก จ
ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย



สรุปแบบพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับวัตถุประสงค์
(Item-Objective Congruence: IOC)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	วุฒิการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> 10 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การกำหนดทิศทางองค์กร							
1.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการวางแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมั่นคงและยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดและชี้แจงเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	การบริหารงานของผู้บริหารนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 3 ความคาดหวังและการสร้างโอกาส							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการณ์ไกลเพื่อกำหนดทิศทางและอนาคตขององค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารใช้วิสัยทัศน์และไหวพริบในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติหรือปัญหาให้เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสามารถสร้างหรือริเริ่มแนวทางใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร							
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดค่านิยมและความเชื่อที่ดีขององค์กรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารกำหนดบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดแนวทางค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายร่วมกันขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไปยังสมาชิกใหม่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	วัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารสร้างขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วม							
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และเกื้อกูลสมาชิกในทีมงานหรือองค์กรในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหา กับสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงานของทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ท่านมีความผูกพันต่อทีมงานหรือองค์กร ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 2 การติดต่อสื่อสาร							
1.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ข่าวสารกับสมาชิกในทีมอย่าง เปิดเผยและตรงไปตรงมา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถสื่อสารความคิดเห็น และความรู้สึกในการทำงานกับ สมาชิกในทีมได้อย่างเข้าใจง่าย	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและ ซักถามข้อสงสัยในการทำงานได้ อย่างอิสระ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.	ท่านมีโอกาสเสนอแนวทางแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ สมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วย สร้างความเข้าใจร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่ดีช่วยสร้าง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ระหว่างสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านเห็นว่าการสื่อสารภายในทีมช่วย ส่งเสริมความร่วมมือและกร ประสานงานที่ราบรื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านเห็นว่าการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพส่งผลให้การดำเนินงาน ของทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 3 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน							
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีความเข้าใจตรงกันกับสมาชิกในทีมเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของการทำงานที่กำหนดไว้ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความสามัคคีในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีความรับผิดชอบร่วมกับสมาชิกในทีมต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ท่านเห็นว่าการมีเป้าหมายร่วมกันช่วยสร้างความเป็นเอกภาพและความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านที่ 4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน							
1.	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อสมาชิกในทีมงานหรือองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความจริงใจของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันกับสมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ท่านสามารถเปิดเผยความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะกับสมาชิกในทีมได้อย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านเห็นว่าสมาชิกในทีมสามารถพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านเห็นว่าความไว้วางใจในทีมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และนำไปสู่ความสำเร็จของทีมและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ฉ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

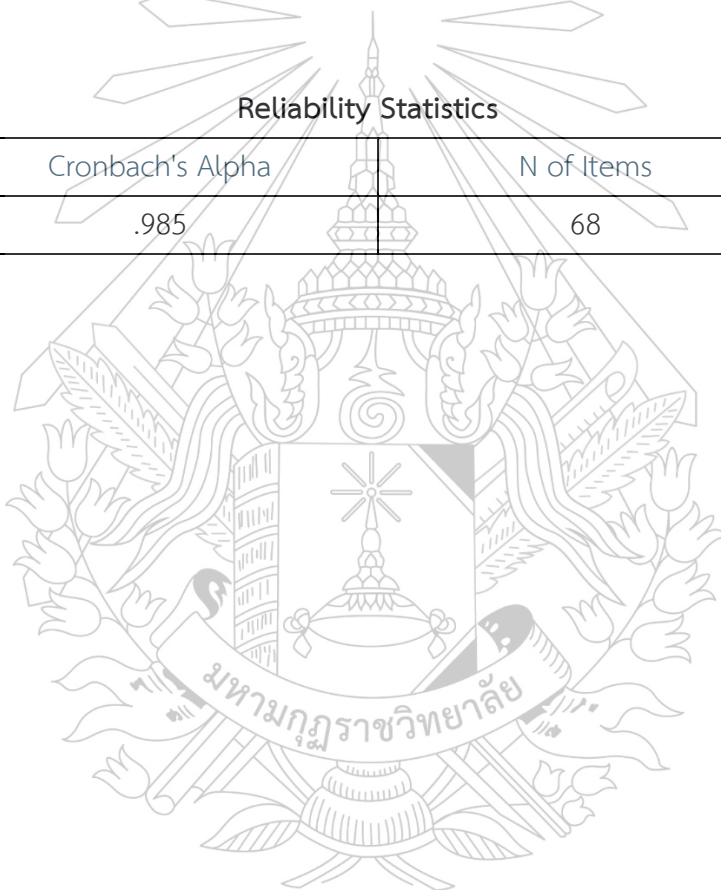
Scale: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์/การทำงานเป็นทีม

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	68



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวธัญพร อาชาชาญ
วัน เดือน ปี เกิด	26 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 11/ หมู่ 3 ตำบลท่าเรือ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 59/8 หมู่ 6 ตำบลนาสาร อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

