ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ประภาพรรณ พลศรี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ประภาพรรณ พลศรี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' PARTICIPATIVE LEADERSHIP AND TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

PRAPHAPHAN PHONSRI

A THEMATIC PAPER 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

หัวข้อสารนิพนธ์	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	**ประภาพรรณ พลศรี**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2569**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษา .....

(พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โพดาพล)

กรรมการ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	**ประภาพรรณ พลศรี**
ชื่อปริญญา	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	**2569**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร.**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 297 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 29 คน และครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 268 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซีและมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน ตามสัดส่วนของประชากรจริง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .846 และ .872 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสาร ด้านที่ 2 ด้านการไว้วางใจ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ผลการวิเคราะห์ข้อ

มูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม เท่ากับ .960 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม, การทำงานเป็นทีม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	**The Relationship between SCHOOL Administrators' Participative Leadership and Teachers' Teamwork in Schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	**Praphaphan Phonsri**
Degree Sought	**Master of Education**
Program	**Program in Educational Administration**
Anno Domini	**2026**
Advisor	**Phrakrupalad Jakkapol Siritharo, Dr.**

This research aimed to: 1) examine the level of participative leadership of school administrators 2) examine the level of teachers' teamwork in schools and 3) investigate the relationship between participative leadership of school administrators and teachers' teamwork under Loei Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 297 participants in the 2025 academic year, including 29 school administrators and 268 teachers from schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined by using the Krejcie and Morgan table, and the participants were selected through was employed to ensure proportional representation of administrators and teachers according to the actual population. The research instruments consisted of: 1) a questionnaire constructed as a five-point Likert scale, with a reliability coefficient of 0.846 and 0.872. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that:

1) The participative leadership of school administrators under Loei Primary Educational Service Area Office 2, both overall and by aspects, was at the highest level. The aspect with the highest mean score was decision-making participation followed by planning participation, while the lowest was operational participation. 2) Teachers' teamwork in schools under Loei Primary Educational Service Area Office 2, both overall and by aspects, was also at the highest level. The highest mean score was found in shared goals, followed by communication, trust, and participation

respectively. The lowest aspect was interpersonal relationships. And 3) The analysis of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient revealed that participative leadership of school administrators was positively correlated with teachers' teamwork at a statistical significance level of .01. The overall correlation coefficient was .960, indicating a very high level of relationship.

Keywords: Participative Leadership, Teamwork, School Administrators, Teachers, Loei Primary Educational Service Area Office 2

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จาก พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งยังคอยกระตุ้นให้ทำงานตามแผนงานที่วางไว้ พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงาน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์ นายจันทร์ลอย สุรภีร์ ดร.คำบุญ โพธิ์ดา ดร.สุรินทร์ แก้วบุตรดี และ นายสุขสันต์ ยศธสาร ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณพี่น้องสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ สนับสนุน และช่วยเหลือกันด้วยดีเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา แด่พระคุณของ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนพี่น้องและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญยิ่งในการทำสารนิพนธ์ฉบับให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประภาพรรณ พลศรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ..... **จ**
ABSTRACT ..... **ช**
กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**
สารบัญ ..... **ญ**
สารบัญตาราง ..... **ฏ**
สารบัญรูปภาพ ..... **ฑ**
บทที่ 1 บทนำ **1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา **1**
1.2 คำถามการวิจัย **4**
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย **4**
1.4 ขอบเขตของการวิจัย **4**
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ **6**
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย **6**
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย **8**
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **10**
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม **10**
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 10
2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 12
2.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 14
2.1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม **17**
2.2 แนวคิดของการทำงานเป็นทีม **22**
2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม 22
2.2.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 24
2.2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 27
2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 32
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ..... **41**

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 54
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 54
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ 54
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 55
3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 56
3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม 56
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 59
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 59
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 62
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 62
4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล 63
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 81
5.1 สรุปผลการวิจัย 81
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 85
5.3 ข้อเสนอแนะ 91
บรรณานุกรม 93
ภาคผนวก 97
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 98
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย 100
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 106
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try – Out) 116
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) 120
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 123
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล 132
ภาคผนวก ฌ ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 134
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์ 135

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร.....14
ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม.....17
ตารางที่ 2.3 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....25
ตารางที่ 2.4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....33
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน.....66
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน.....67
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....68
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้านด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.....69
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน.....70
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน.....72

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการสื่อสาร.....73

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการไว้วางใจ.....74

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วม.....75

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน.....77

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์.....78

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 80

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....7

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือ ความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนางานอย่างยั่งยืน

การศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ การศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน จึงมีความจำเป็นและมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้าน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ครูที่ทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความไว้วางใจกัน จะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2568)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วางแผนการบริหาร และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและเสียสละ (Yukl, 2010) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจน และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานศึกษานั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ

ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานและกระบวนการการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการนำคนและจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคน ร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ทองอินทร์ อุบลชัย, 2556)

ในการทำงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ใดจะสามารถทำงานได้ตามลำพังคนเดียวให้สำเร็จ หากงานนั้นเป็นงานใหญ่ ยิ่งต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือผู้เกี่ยวข้องอีกจำนวนหนึ่งมาช่วยในงานนั้น ลักษณะเช่นนี้ คือ ทีมเวิร์ค (Teamwork) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานแบบเดียวกัน มีการปรึกษาหารือ ประสานงานกันอย่างมีระบบ มีความเข้าใจถึงระบบการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รู้ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุน เช่น ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคล เช่น ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานของสมาชิกแต่ละคน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เช่น การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกันและความร่วมมือของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้าน โครงสร้างของทีม เช่น ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการมอบหมายงานและสภาพบรรยากาศในทีมงาน ในส่วนของการบริหาร ก็คือ ผู้นำของทีมงานทุกระดับจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานให้การยอมรับ และการสนับสนุนรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ (กมลนิตย์ วิลัยแลง, 2559)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ถือเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์เชิงบวกของบุคลากรทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความเชื่อใจ การสื่อสารที่ดี และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและหล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน (Katzenbach & Smith, 2005)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กรของกลุ่มคนที่มีจำนวนมากกว่า 2 คนขึ้นไป มาวางแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะ ที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกันตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สุทัตตา ภักดีเรือง, 2566)

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ครูที่ทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความไว้วางใจกัน จะสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2559) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง

มีการสื่อสารที่ดี และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงานของครู กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยมีโรงเรียนในสังกัด ที่มีความหลากหลาย ทั้งด้านภูมิศาสตร์และบริบทของชุมชน ทำให้การบริหารจัดการในแต่ละโรงเรียน ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวและดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบางโรงเรียนสามารถขับเคลื่อนทีมงานได้อย่างโดดเด่น แต่ก็ยังมีโรงเรียนบางแห่งที่ขาดการบูรณาการภายในทีม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม จากแนวโน้มดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและความสามารถในการเสริมสร้างศักยภาพของการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคลากร สถานศึกษา และระบบการศึกษาโดยรวม ได้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 152 โรงเรียน มีหน้าที่หลักในจัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา รวมถึงนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ แก่สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแล จึงทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ย่อมสร้างขวัญกำลังใจ ความเลื่อมใส และศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ดังนั้น ความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสำคัญต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและปรับปรุงพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาเป็นเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทำการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตาม

แนวคิดของ Hamid Aljufri (2025) นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ยุทธนา ไชยราช (2567) ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) กิตติพงศ์ ทาปง (2566) ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) กชพร นาคทัศน์ (2565) พนายุทธ เชยบาล (2565) และ ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

การทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิดของ David P. Baker (2006) Tracy Middleton (2024) เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) วนิดา ศรีนวล (2560) จินตนา ยนต์ศิริ (2561) กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) และอธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ทำให้ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ด้านการสื่อสาร

2) ด้านการไว้วางใจ

3) ด้านการมีส่วนร่วม

4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย

1.4.2.1 ประชากร ที่ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 152 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 121 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,193 คน จำนวนทั้งหมด 1,314 คน (ฐานข้อมูล Big Data สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2568)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน จากการเทียบตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มผู้บริหารและ

ครูผู้สอน ตามสัดส่วนของประชากรจริง จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน

1.4.3 ตัวแปรที่ที่ศึกษา

1. ตัวแปรที่ 1 คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

2. ตัวแปรที่ 2 คือ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ด้านการสื่อสาร

2.2 ด้านการไว้วางใจ

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม

2.4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

2.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดประสิทธิผล

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.3 นำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

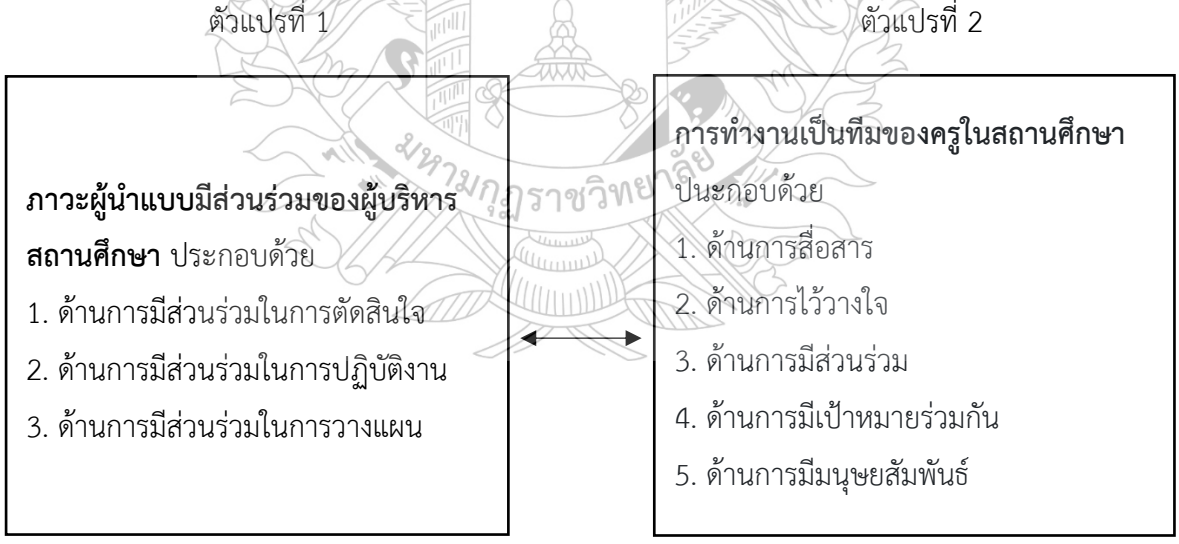
กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้วิเคราะห์จากแนวคิดของ Hamid Aljufri (2025) นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ยุทธนา ไชยราช (2567) ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) กิตติพงศ์ ทาปง (2566) ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) กชพร นาคทัศน์ (2565) พนายุทธ เชยบาล (2565) และ ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

การทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิดของ David P. Baker (2006) Tracy Middleton (2024) เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) วนิดา ศรีนวล (2560) จินตนา ยนต์ศิริ (2561) กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) และ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ทำให้ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการไว้วางใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1.7.1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1.7.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ในการเปิดโอกาสและการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด วิเคราะห์ปัญหา ระดมความคิดเห็น พิจารณาทางเลือก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยวัดจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน

1.7.1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง โดยสนับสนุนครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร ประสานงาน และติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

1.7.1.3 การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนวคิดอย่างอิสระ เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้แผนมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

1.7.2 การทำงานเป็นทีมของครู ที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.7.2.1 การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างครูอย่างชัดเจน ถูกต้อง และเป็นการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และเหมาะสมกับบริบทการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดี และการประสานงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7.2.2 การไว้วางใจ หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นและความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม ในด้านความซื่อสัตย์ เจตนาดี และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับเคารพความคิดเห็น เอื้ออาทร และสนับสนุนกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.7.2.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลอย่างเต็มใจ มีเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.7.2.4 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ครูร่วมกันกำหนดและยอมรับเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจตรงกันในทิศทางการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.7.2.5 การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรที่แสดงถึงความเข้าใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจ ความทุ่มเท และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.7.3 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน

1.7.4 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568

1.7.5 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน ได้แก่ ครู และครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2.1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2.2.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
2.2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

คำว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในทัศนะนักวิชาการทั่วไป มีนักวิชาการที่ให้ความหมายเอาไว้หลากหลายด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

พนายุทธ เชยบาล (2565) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารงาน การตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเน้นความร่วมมือ การรับฟังความคิดเห็น และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

กชพร นาคทัศน์ (2565) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผ่านการสื่อสารที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม

ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลต่อครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการวางแผน การตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ

กิตติพงศ์ ทาปง (2566) สรุป ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ความสามารถในการสั่งการ อำนวยการ สร้างแรงจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง โดยการสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ ปรึกษาหารือ แบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผล โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็น และการกระจายอำนาจ

ยุทธนา ไชยราช (2567) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ความสามารถของผู้นำขององค์การที่จะเลือกเทคนิควิธีการ จัดการอย่างไร เพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์การนั้น ได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของสถานศึกษา ทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล โดยเน้นความร่วมมือ การรับฟังความคิดเห็น และการทำงานเป็นทีม

Hamid Aljufri (2025) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) คือ รูปแบบการบริหารที่ผู้นำ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในองค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ การเสนอความคิดเห็น และการแก้ปัญหา โดยเน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอน ทั้งการคิด วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วม เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากทฤษฎีต่าง ๆ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่ได้รวบรวมไว้ และคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของโคเฮน และ อัพฮอน แบ่งเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

พนายุทธ เชยบาล (2565) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการ นักวิจัยทั้ง 17 คน ประกอบด้วย ธงชัย สันติวงษ์, ดวงแก้ว กอแก้ว, ลัดดาวัลย์ สวัสดิรักษ์วงษ์, ชาญชัย อาจิณสมาจาร, สัมมา รธนิธย์, ไอรินทร์ ดอนแหยม, วิรัช คุ้มกลาง, สุชาดา อักษรกริช, บรายแมน (Bryman อ้างถึงใน อาภาพรรณ สุสันหกนก), โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff), ไมเออร์ (Maier, 1987 อ้างถึงใน วารีวรรณ คงชุ่ม), ลิเคิร์ท (Likert), แทนเนนบอมและสมิดท์ (Tannenbaum & Schmidt) ฟลิปโป (Flippo), เรดดิน (Reddin), เฮ้าส์และมิทเชลล์ (House & Mitchell) และดอนเนลลิ (Donnelly) ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การแก้ไขปัญหา 3) การยอมรับความคิดเห็น 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และ 5) การวางแผน

กชพร นาคทัศน์ (2565) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา 3) การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 5) การมีส่วนร่วมในการวางแผน

ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) ผู้วิจัยได้ศึกษาศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths, 1956) ได้มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมี

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) การยอมรับนับถือ 4) การให้ความช่วยเหลือ 5) การ โน้มน้าวจิตใจ 6) การประสานความร่วมมือ และ 7) การเข้าสังคม

กิตติพงศ์ ทาปง (2566) ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัย และสรุปองค์ประกอบตามแนวความคิดของมิทเชลล์ ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ และ 4) การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน

ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมติดตามและประเมินผล 2) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมคิด 3) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมดำเนินงาน และ 4) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบร่วมตัดสินใจ

ยุทธนา ไชยราช (2567) ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) ด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 ท่าน ได้แก่ สรวิชญ์ สินสวาท, กนกวรรณ บุราณสาร, วิรัช คุมกลาง, สุชาดา อักษรกริช, นิภา อินทะวงศ์, กิตติยา สุขเกษม, วิศรุต เพ็ชรสีมวง, กันทิมา ตีกะพี้, วัชรากร ชวดกลางลา, กิตติพงศ์ ทาปง, Cohen and Uphoff และ Hirsch จึงสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Hamid Aljufri (2025) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้องค์ประกอบของภาะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) Involvement in decision making การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) Support for creative ideas การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน 3) Open communication การสื่อสารอย่างเปิดเผย และ 4) Granting autonomy การมอบอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงาน

2.1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

ตารางที่ 2.1 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

Hamid Aljufri (2025)	นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568)	ยุทธนา ไชยราช (2567)	ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567)	กิตติพงศ์ ทาปง (2566)	ปิยรัตน์ ณ นคร (2565)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	พนายุทธเชยบาล (2565)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	องค์ประกอบ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การร่วมตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	**การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ**
	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	การร่วมดำเนินงาน		การประสานความร่วมมือ	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	**การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน**
	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์			การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน				การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	**การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์**

Hamid Aljufri (2025)	นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568)	ยุทธนา ไชยราช (2567)	ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567)	กิตติพงศ์ ทาปง (2566)	ปิยรัตน์ ณ นคร (2565)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	พนายุทธเชยบาล (2565)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	องค์ประกอบ
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		การร่วมติดตามและประเมินผล					การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	**การมีส่วนร่วมในการประเมินผล**
การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน		การมีส่วนร่วมในการวางแผน	การร่วมคิด		การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การมีส่วนร่วมในการวางแผน	การวางแผน		**การมีส่วนร่วมในการวางแผน**
		การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน			การยอมรับนับถือ	การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น	การยอมรับความคิดเห็น		**การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น**
		การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา			การรู้จักปรับปรุงแก้ไข	การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	การแก้ไขปัญหา		**การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา**

Hamid Aljufri (2025)	นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568)	ยุทธนา ไชยราช (2567)	ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567)	กิตติพงศ์ ทาปง (2566)	ปิยรัตน์ ณ นคร (2565)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	พนายุทธเชย บาล (2565)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	องค์ประกอบ
การมอบอำนาจและความเป็นอิสระในการทำงาน				การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ	การเข้าสังคม				**การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ**
การสื่อสารอย่างเปิดเผย				การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ	การโน้มน้าวจิตใจ				**การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ**
4	**4**	**5**	**4**	**4**	**7**	**5**	**5**	**4**	

2.1.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของการภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	Hamid Aljufri (2025)	นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์(2568)	ยุทธนา ไชยราช (2567)	ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567)	กิตติพงศ์ ทาปง (2566)	ปิยรัตน์ ณ นคร (2565)	กชพร นาคทัศน์ (2565)	พนายุทธ เชยบาล (2565)	ลัดดาวัลย์ สมตน (2561)	ความถี่	ร้อยละ
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	88.89
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	77.78
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผน	✓		✓	✓		✓	✓	✓		6	66.67
4. การมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น			✓			✓	✓	✓		4	44.44
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา			✓			✓	✓	✓		4	44.44
6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล		✓		✓					✓	3	33.33
7. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์		✓			✓				✓	3	33.33
8. การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ	✓				✓	✓				3	33.33
9. การมีส่วนร่วมด้านจิตใจ	✓				✓	✓				3	33.33
10. การให้ความช่วยเหลือ						✓				1	11.11
		4	4	5	4	4	7	5	5	4	

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนักการศึกษาและนักวิจัย ทั้งหมด 9 คน พบว่า ลักษณะของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ Hamid Aljufri (2025) นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์(2568) ยุทธนา ไชยราช (2567) ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) กิตติพงศ์ ทาปง (2566) ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) กชพร นาคทัศน์ (2565) ไชยา หานุภาพ (2564) และ ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ (เกณฑ์ความถี่ 6 ขึ้นไป) โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ความถี่ 8 ร้อยละ 88.89) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 7 ร้อยละ 77.78) และ 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (ความถี่ 6 ร้อยละ 66.67)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าว มาสรุปเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมนการติดริเริ่มโครงการ โดยมีการอภิปรายถึงปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดทางเลือก ว่าควรจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใดบ้าง และตัดสินใจว่าจะจัดโครงการหรือกิจกรรมใด และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังรวมไปถึงการตัดสินใจระหว่างการดำเนินโครงการ การตัดสินใจนี้เป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย

พนายุทธ เชยบาล (2565) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม

กชพร นาคทัศน์ (2565) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคคลในองค์กรหรือกลุ่มงานได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน โดยมุ่งให้เกิดการยอมรับร่วมกันและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลของการตัดสินใจนั้น

ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง บุคคลในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล พิจารณาทางเลือก และร่วมกันตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีความรอบคอบ โปร่งใส และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงศ์ ทาปง (2566) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา และนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการตัดสินใจ

ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารจะต้องใช้พฤติกรรมผู้นำในการชี้นำ ชักชวน และ กระตุ้นให้ครูได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จะนำมาซึ่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในอนาคต

ยุทธนา ไชยราช (2567) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทาง หรือร่วมกันพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจนั้นสะท้อนความคิดเห็น ความต้องการ และผลประโยชน์ร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การยอมรับและความร่วมมือในการดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหา และความต้องการ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และนำความคิดเห็นของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการเลือกทางที่ดีที่สุด เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพราะการตัดสินใจที่ดี จะมีผลถึงการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยครูจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถของตนเอง

Hamid Aljufri (2025) Involvement in decision-making – การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด ร่วมพิจารณาทางเลือก และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ในการเปิดโอกาสและการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด วิเคราะห์ปัญหา ระดมความคิดเห็น พิจารณาทางเลือก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยวัดจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

พนายุทธ เชยบาล (2565) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) การประสานความร่วมมือ หมายถึง ประสานความร่วมมือผู้นำต้องมีการกระตุ้นหรือประสานงานให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน การประสานงานนั้น โดยสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีการ มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้ง ในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

กชพร นาคทัศน์ (2565) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีบทบาทในการร่วมปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้อง มีบทบาทร่วมกันในการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การติดตาม และการประเมินผล การ ดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ได้แสดงความคิดเห็น แสดงความรับผิดชอบ และร่วมรับผลจากการดำเนินงานนั้นร่วมกัน

ยุทธนา ไชยราช (2567) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครู

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สงเสริมให้ครู มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ เป็นการเข้าร่วมรวมทั้ง มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน และต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียน อีกทั้ง ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนรวมกับครูด้วย โดยการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร ประสานงาน ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการตรวจสอบการดำเนินงามตามแผนและพัฒนาปรับปรุงเสมอ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง โดยสนับสนุนครูและบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร ประสานงาน และติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

พนายุทธ เชยบาล (2565) การวางแผน หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ และมีส่วนร่วมในการบริหารอื่น ๆ ในลักษณะการส่งเสริมหรือสนับสนุนความคิดที่เป็นอิสระ การวิเคราะห์ปัญหา การเลือกเป้าหมาย และมีการวางแผน

กชพร นาคทัศน์ (2565) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามามีบทบาทในการเสนอความคิดเห็น การให้ข้อมูล การพิจารณาทางเลือก และการตัดสินใจร่วมกัน ในการกำหนดแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมขององค์กร เพื่อให้แผนที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย วางแผนงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

ม่านฟ้า ทองอ่อน (2567) การมีส่วนร่วมคิด หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนความรู้ และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำไปสู่การตัดสินใจหรือการดำเนินงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยุทธนา ไชยราช (2567) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน โดยร่วมกันคิด ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Hamid Aljufri (2025) Support for creative ideas การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอแนวคิด

ใหม่ ๆ ทดลองวิธีการทำงานที่แตกต่าง ให้การยอมรับ รับฟัง และให้ทรัพยากรหรือการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนวคิดอย่างอิสระ เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้แผนมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

2.2 แนวคิดของการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำงานด้วยความเสียสละ สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงาน โดยใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกัน พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่เปิดเผย มีมนุษยสัมพันธ์ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

จินตนา ยนต์ศิริ (2561) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การใช้รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participative Management) มีการปรึกษาหารือมีการประชุมกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่สำคัญ ๆ ทุกคนจะต้องรับรู้ รับทราบ ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันทำ รวมทั้งการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ โดยเกิดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม มีการประชุม ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม มีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีม จะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์การอีกด้วย

สุภาภรณ์ สายด้วย (2565) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วม

กันทำกิจกรรมด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการติดต่อประสานงาน ตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน สมาชิกของทีมมีบทบาทภาระหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ดำเนินงานไปพร้อม ๆ กัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทั้งภายในและภายนอกทีม ช่วยเหลือพึ่งพากัน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สมาชิกในทีมจะร่วมกันแก้ไขปัญหาจนนำองค์การสู่ความสำเร็จต่อไป

ยุทธศักดิ์ อินทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกหรือบุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันในทุกเรื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมในการปฏิบัติงานของทีมอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารของทีมประสานงานร่วมกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กรของกลุ่มคนที่มีจำนวนมากกว่า 2 คนขึ้นไป มาวางแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ทักษะ ที่แต่ละคนถนัดมาดำเนินการลงมือทำงานร่วมกัน ตามแบบแผนที่ได้วางไว้ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 11 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีม และสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผน การใช้ทรัพยากรในทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำงาน ด้วยความร่วมมือ เสียสละ และไว้วางใจกัน

โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผน ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน ใช้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้มแข็งภายในทีม

2.2.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อร่วมกันทำงานตามเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันวางแผน และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีนักวิชาการที่ให้ความหมายเอาไว้หลากหลายด้วยกัน เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น, พรรณี วงษ์เจริญ (2566) ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

David P. Baker (2006) ผู้วิจัยได้ให้แนวคิดและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) Team leadership – (ความเป็นผู้นำทีม) 2) Mutual performance – (การปฏิบัติงานร่วมกัน) 3) Communication – (การสื่อสาร) 4) Adaptability – (ความสามารถในการปรับตัว) 5) Shared mental models – (แชร์ความคิดร่วมกัน) 6) Mutual trust – (ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน) และ 7) Team orientation – (การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม)

Tracy Middleton (2024) ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างองค์ประกอบของความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) Enables better problem solving – (มีทักษะการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์) 2) Orientation – (การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม) 3) Trust – (ความเชื่อใจและไว้ใจกัน) 4) Clear communication – (การสื่อสารที่ชัดเจน) และ 5) Help each other – (ช่วยเหลือกัน)

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Romig เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในรูปแบบ 5C มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560) ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การสื่อสารที่เปิดเผย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วนิดา ศรีนวล (2560) ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปการทำงานเป็นทีม จึงนำมาสรุปเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) การไว้เนื้อเชื่อใจกันและยอมรับนับถือกัน 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน 5) การให้โอกาสสมาชิกทุกคน 6) การสื่อสารระหว่างสมาชิก และ 7) การประเมินและพัฒนาตนเอง

จินตนา ยนต์ศิริ (2561) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปผลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายเดียวกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีมนุษย์สัมพันธ์ 4) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) มีภาวะผู้นำ และ 6) บทบาทหน้าที่ที่สมดุล

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและได้ศึกษาแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วม 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) การมีปฏิสัมพันธ์ และ 6) การยอมรับนับถือ

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) ผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 4) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 6) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ และ 7) ความไว้วางใจ

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ไว้ 11 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ที่สมดุล (Balance roles) 2) กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals) 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust) 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6) กระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures) 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8) การตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) 9) การพัฒนาตนเอง (Individual development) 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication)

ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีม และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วน

ร่วม 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 6) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

2.2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	องค์ประกอบ
ความเป็นผู้นำทีม					มีภาวะผู้นำ			การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม			**มีภาวะผู้นำ**
การปฏิบัติงานร่วมกัน		การร่วมมือ	การมีส่วนร่วมในการทำงาน			การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือ	ความร่วมมือ	การมีส่วนร่วมของทีม	การมีส่วนร่วม	**การมีส่วนร่วม**
การสื่อสาร	การสื่อสารที่ชัดเจน	การติดต่อสื่อสาร	การสื่อสารที่เปิดเผย	การสื่อสารระหว่างสมาชิก	การติดต่อสื่อสาร	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์	การติดต่อสื่อสารที่ดี	การติดต่อสื่อสาร	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	**การสื่อสาร**
ความสามารถในการปรับตัว												**ความสามารถในการปรับตัว**

David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	องค์ประกอบ
แชร์ความคิดร่วมกัน												**แชร์ความคิดร่วมกัน**
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ความเชื่อใจและไว้ใจกัน		การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	การเชื่อใจกัน	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ความไว้วางใจ	การสนับสนุนและไว้วางใจกัน		การไว้วางใจซึ่งกันและกัน	**ความไว้วางใจ**
				ยอมรับนับถือกัน		การยอมรับนับถือ	การยอมรับนับถือ			การยอมรับนับถือกัน	การยอมรับนับถือกัน	**การยอมรับนับถือ**
การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและช่วยเหลือกัน							การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ				**การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม**
	มีทักษะการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์											**มีทักษะการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์**

David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	องค์ประกอบ
		การประสานงาน										**การประสานงาน**
		มีความคิดสร้างสรรค์										**มีความคิดสร้างสรรค์**
		การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง							การตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ			**การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง**
			การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	การกำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน	การมีเป้าหมายร่วมกัน	การมีเป้าหมายร่วมกัน	การมีเป้าหมายร่วมกัน	การกำหนดเป้าหมาย	กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน	การกำหนดเป้าหมาย	**การมีเป้าหมายร่วมกัน**

David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	องค์ประกอบ
			การมีมนุษยสัมพันธ์	การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน	การมีมุนษย์สัมพันธ์	การมีปฏิสัมพันธ์	การมีปฏิสัมพันธ์		ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม		การกำหนดเป้าหมาย	**การมีมนุษยสัมพันธ์**
				บรรยากาศในการทำงาน				การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม				**การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม**
				การให้โอกาสสมาชิกทุกคน								**การให้โอกาสสมาชิกทุกคน**
				การประเมินและพัฒนาตนเอง					การพัฒนาตนเอง			**การพัฒนาตนเอง**

David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	องค์ประกอบ
					บทบาทหน้าที่ที่สมดุล				บทบาทหน้าที่ที่สมดุล			**บทบาทหน้าที่ที่สมดุล**
									การเปิดเผยและการเผชิญหน้า			**การเปิดเผยและการเผชิญหน้า**
									กระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม			**กระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม**
7	5	5	5	7	6	6	6	7	11	4	6	

2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพ็ญสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นันธิดา วงษ์รอด (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	ปรมัช ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำ	✓					✓			✓	✓			4	33.33
2. การมีส่วนร่วม	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	75.00
3. การสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100
4. การไว้วางใจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	10	83.33
5. การยอมรับนับถือ					✓		✓	✓			✓	✓	5	41.67
6. การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม	✓	✓							✓				3	25.00
7. การตรวจสอบงาน			✓							✓			2	16.67
8. การมีเป้าหมายร่วมกัน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	75.00

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	David P. Baker (2006)	Tracy Middleton (2024)	เพิ่มสุข อันน์ต์มังคง (2560)	นันธิดา วงษ์รอด (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	จินตนา ยนต์ศิริ (2561)	กาญจนา ช้างเยาว์ (2561)	สุภาภรณ์ สายด้วง (2565)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	สุทัตตา ภักดีเรือง (2566)	ยุทธศักดิ์ อนิทฤกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลรัตน์ (2566)	ความถี่	ร้อยละ
9. การมีมนุษยสัมพันธ์				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	58.33
10. บรรยากาศในการทำงาน					✓				✓				2	16.67
11. การพัฒนาตนเอง					✓					✓			2	16.67
12. บทบาทหน้าที่ที่สมดุล						✓				✓			2	16.67

จากตารางที่ 4 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม โดยนักการศึกษาและนักวิจัย ทั้งหมด 12 คน พบว่าลักษณะของการทำงานเป็นทีม มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแนวคิดของ David P. Baker (2006) Tracy Middleton (2024) เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) นัฐธิดา วงษ์รอต (2560) วนิดา ศรีนวล (2560) จินตนา ยนต์ศิริ (2561) กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) และอธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบและกำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (เกณฑ์ความถี่ 7 ขึ้นไป) โดยเรียงลำดับคะแนนร้อยละจากมากไปหาน้อย ทำให้ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสาร (ความถี่ 12 ร้อยละ 100) 2) การไว้วางใจ (ความถี่ 10 ร้อยละ 83.33) 3) การมีส่วนร่วม (ความถี่ 9 ร้อยละ 75.00) 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน (ความถี่ 9 ร้อยละ 75.00) และ 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ (ความถี่ 7 ร้อยละ 58.33)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าว มาสรุปเป็นองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร

David P. Baker (2006) การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งการถ่ายทอด ใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่สามารถทำให้เข้าใจข่าวสารได้ตรงกัน

Tracy Middleton (2024) การสื่อสารที่ชัดเจน หมายถึง การถ่ายทอดจากผู้พูดผ่านสื่อต่าง ๆ ไปยังผู้ฟังอย่างมีวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกัน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมกับบริบททางการสื่อสาร เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผล

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารระหว่างบุคคล เป็นการเชื่อมกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการประสาน งานการวาง แผนการควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ควรมีสิ่งย้อนกลับ ซึ่งทำให้ทราบว่า ผู้รับข่าวสารมีความสนใจ เข้าใจและยอมรับข่าวสารนั้นหรือไม่ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความรู้ข้อมูล ข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะ หรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระ ในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

วนิดา ศรีนวล (2560) การสื่อสารระหว่างสมาชิก หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนรับรู้ข้อมูลและความคืบหน้าในการทำงาน โดยใช้ช่องทางสื่อสารที่รวดเร็วและเหมาะสมในการแจ้งสมาชิกให้ทราบ ตลอดจนการแจ้งปัญหาในการดำเนินงาน เพื่อหาทางแก้ไข ด้วยการใช้ความคิดของสมาชิกเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

จินตนา ยนต์ศิริ (2561) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและตรงกัน มนุษย์มีการสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อเข้าใจให้ตรงกันและประสานการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ แสดงความคิดเห็น และตรวจสอบข้อสงสัยได้ และได้รับข้อมูลข่าวสารชัดเจนเข้าใจง่าย ถูกต้อง ตรงกัน

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยภายในทีม สื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดี ทั้งภายในและภายนอก แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และมีกระบวนการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมและบุคคล

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง การเกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ด้วยคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางอย่างมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ ทำให้การทำงานเป็นทีม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง ลักษณะของการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความจริงใจซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย และเป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่ง ที่เรียกว่า ผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ที่เรียกว่า ผู้รับสาร ผ่านช่องทางในการสื่อสารต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างครูอย่างชัดเจน ถูกต้อง และเป็นการสื่อสารสอง

ทาง เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และเหมาะสมกับบริบทการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดี และการประสานงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ด้านการไว้วางใจ

David P. Baker (2006) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล ว่ามีเจตนา มีการกระทำ และ การแสดงออกในทิศทางเหมาะสมเป็นไปตามที่เราคาดหวังไว้ มีการเคารพและยอมรับในตัวสมาชิกของทีม

Tracy Middleton (2024) ความเชื่อใจและไว้ใจกัน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความเชื่อมั่น เชื่อใจกัน มีภาวะจิตใจที่เคารพ ยอมรับ ช่วยเหลือและสนับสนุนกันและกัน

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีม ด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม

วนิดา ศรีนวล (2560) การไว้เนื้อเชื่อใจ หมายถึง มีการทำงานที่มีลักษณะเชื่อมั่นสมาชิกในกลุ่ม เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิก ยอมรับ และเคารพความคิดเห็น และการตัดสินใจของสมาชิกทุกคน มีการช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการทำงาน และช่วยกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรค

จินตนา ยนต์ศิริ (2561) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง สมาชิกในทีมยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ให้ความไว้วางใจกัน โดยเฉพาะในเรื่องความรู้สึกระหว่างบุคคล ความรัก ความเมตตานิยมชมชอบ มีความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ ในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยกันและกล้าที่จะเผชิญหน้า เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆได้เป็นอย่างดี

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล รวมไว้ซึ่งความรัก

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความเชื่อมั่น มั่นใจ และสามารถให้คำปรึกษา รวมถึงการไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงาน มีความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำ และกล้าตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในทีม ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน หมายถึง การสนับสนุนสมาชิกในทีม เช่นการสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม

การแสดงความห่วงใยปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยบุคลากรตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ เกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่น ๆ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่า บุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์การ การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิก ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกดี ๆ ต่อกัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆด้วยความจริงใจ และภักดีต่อกัน จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูง

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจ หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นและความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม ในด้านความซื่อสัตย์ เจตนาดี และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับ เคารพความคิดเห็น เอื้ออาทร และสนับสนุนกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ด้านการมีส่วนร่วม

David P. Baker (2006) การปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) การมีส่วนร่วม หมายถึง การพร้อมใจกันในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสมาชิกทุกคน ร่วมกันระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น พร้อมที่จะรับผิดชอบตามข้อตกลงร่วมในทีม และตระหนักว่า ทุกคนล้วนมีความสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุง

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้

แสดงความคิดเห็นตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีม ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตั้งแต่เริ่มต้นงานจนถึงขั้นสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการประเมินผลการทำงานของทีม การมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทำให้เกิดความร่วมมือและความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้เกิดความผูกพัน และเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง การบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน หรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกัน มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและตระหนักถึงผลประโยชน์อันดีต่อองค์การ

ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) การมีส่วนร่วมของทีม หมายถึง การดำเนินสมาชิกในทีม ที่มีการวางแผนการดำเนินงาน รับผลประโยชน์ และมีการวัดและประเมินผลในการปฏิบัติงานร่วมกัน

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การปฏิบัติ การประเมินผลและมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลอย่างเต็มใจ มีเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วนิดา ศรีนวล (2560) การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน โดยสมาชิกในกลุ่มร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ และเปิด

โอกาสอย่างเต็มที่ทางความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

จินตนา ยนต์ศิริ (2561) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ของทุกคนไว้อย่างชัดเจน แบ่งงานกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลิกภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลทุกคนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ ให้ความสำคัญและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและมีประสิทธิภาพร่วมกัน

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานตรงกันและแจ่มชัด

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดเป้าหมายขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมาย มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ส่งผลดีต่อการดำเนินงานของทีม ทำให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศักดิ์ อนิทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน หมายถึง สมาชิกในทีมร่วมกันวางแผนการทำงาน และวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีม จนทำให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันตามที่กำหนดไว้

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ทุกคนในองค์กรกำหนดขึ้นและต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ร่วมกันคิด และกำหนดขึ้น ในทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ครูร่วมกันกำหนดและยอมรับเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจตรงกันในทิศทางการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

วนิดา ศรีนวล (2560) การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดี มีน้ำใจในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วยความจริงใจ และเต็มความสามารถ มีการร่วมมือในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการแสดงออก เพื่อจูงใจให้สมาชิกเกิดกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จินตนา ยนต์ศิริ (2561) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดในการพัฒนางาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีจิตบริการ เป็นมิตรกับสมาชิกในทีม และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน พัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการที่หลากหลาย และมีการส่งเสริมให้ทุกคนพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน การมีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล มีปฏิสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม หมายถึง กลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี ทุกคนจะทุ่มเทความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมมากขึ้น

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุกคนความต้องการความรักใคร่ชอบพอ ความเป็นพวกพ้อง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนม คุ้นเคย รักใคร่ มีความนับถือกันและความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรที่แสดงถึงความเข้าใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจ ความทุ่มเท และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ร่วมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. ข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) หน่วยตรวจสอบภายในและ 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ตามข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มกฎหมายและคดี ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสม กับภารกิจ ปริมาณ และ คุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560

2.3.1 ข้อมูลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 256 หมู่ที่ 3 บ้านโนนสว่าง ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย (บริเวณโรงเรียนบ้านโนนสว่าง) มีเนื้อที่ 5 ไร่ 2 งาน เป็นราชพัสดุ ลักษณะอาคาร เป็นอาคารแบบ สปช 2/28 (ปรับปรุง 4 ชั้น) โทรศัพท์ F : 042-810-905-6 โทรสาร : 042-810-904 / Website : www.loei2.go.th / E-mail : loei2@loei2.go.th

2. ข้อมูลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ครอบคลุม จำนวน 6 อำเภอ จำนวน 152 โรงเรียน ได้แก่ 1) วังสะพุง จำนวน 53 แห่ง 2) ภูกระดึง จำนวน 23 แห่ง 3) หนองหิน จำนวน 15 แห่ง 4) ภูหลวง จำนวน 17 แห่ง 5) ผาขาว จำนวน 28 แห่ง และ 6) เอราวัณ จำนวน 16 แห่ง

3. ข้อมูลทั่วไป จำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้แก่ 3.1) บุคลากรในเขตพื้นที่ จำนวน 73 คน และ 3.2) จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1,314 คน

2.3.2 ทิศทางการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรคุณภาพ สร้างคนดีมีความสุข สู่ความเป็นเลิศ”

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เพิ่มโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นต่อ

อนาคตในศตวรรษที่ 21 อย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบทให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองคุณภาพผู้เรียน

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามและรองรับวิถีชีวิตใหม่ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่เสมอภาคอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

อุดมการณ์ (Ideology)

องค์กรมาตรฐาน ยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างเครือข่ายการทำงาน บริการประทับใจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราเป็นผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอน การปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจ โดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู

กิตติพงค์ ทาปง (2563) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม ซึ่งการมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบงานที่ได้มอบหมาย ส่งงานตรงกำหนดเวลาจะเป็นผลที่ดีต่อการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับความชื่นชมจากผู้บริหาร จึงเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ได้มอบหมาย มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการประสานงานในการทำงานระหว่างผู้บริหารและครูอยู่ตลอดเวลา เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานครูสามารถเข้าสอบถามผู้บริหารได้ ผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้ครูได้ระดมความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหา หากผู้บริหารต้องมอบหมายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู จึงเกิดความเต็มใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพมากพอที่จะทำให้งานออกมาได้อย่างดี ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงานร่วมกันและนำข้อคิดเห็นที่ได้จากการทำงานไปประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ครูจึงเกิดความรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารและโรงเรียน พยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน รักและปรารถนาดีต่อโรงเรียน เพราะตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ภายในโรงเรียน สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ เพราะจากการวิเคราะห์ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตัวแปรภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะคล้อยตามกันทุกคู่ จึงเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รักและภาคภูมิใจในโรงเรียน

ปิยรัตน์ ณ นคร (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy = .679) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะและบทบาทผู้นำเป็นสำคัญส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความพยายามในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี

กับบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยอาจจะมีการมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านใดเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการประสานร่วมมือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้จักการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละคู่ พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง .386 -.576

กัญญา เพ็ชรนอก (2565) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นการที่บุคคลกลุ่มบุคคลหรือคนหลาย ๆ คน เข้ามาสนับสนุน ช่วยเหลือเรื่องหนึ่ง ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจที่จะเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และร่วมกันตรวจสอบประเมินผลร่วมกัน ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกันรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรมและโครงการของสถานศึกษา ซึ่งลักษณะดังกล่าว ย่อมเกิดการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

กชพร นาคทัศน์ (2565) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ พบว่าจากภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน ตัวแปรที่ทดสอบแล้ว มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการยอมรับความคิดเห็น และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และสามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.80 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว ที่ผู้บริหารทุกคนมีอยู่ในตัว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จะนำมาซึ่งการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อนุวัฒน์ ทัศบุตร (2565) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง (r =.964**) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์

กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านกับการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r= .991**) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล กับด้านกับการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r= .953**) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r= .846**)

ชลิดา คงเมือง มาร์ติเนสซ์ (2566) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบ สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ความสามารถด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ด้านการประสานความร่วมมือ มีความสามารถให้ทุกคนมีความเท่าเทียม ด้านการมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ทำงานเป็นทีม ด้านสร้างความไว้วางใจที่มุ่งเน้นความร่วมมือกับทุกคน รับผิดชอบร่วมกันทุกภาคส่วน ด้านการสร้างมีวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อตัดสินใจและรักษาองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง

กิตติพงค์ ทาปง (2566) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลปรากฏดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์การ การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุทธนา ไชยราช (2567) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากมีการพัฒนาตนเองตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เน้นย้ำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียน และแก้ปัญหาของ

สถานศึกษา ตามกลยุทธ์ที่ 4 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ที่มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

2.4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน คณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน และร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทำให้โรงเรียนการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management: SBM) ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการครู เป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จะต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับนับถือและและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบัน ทางด้านการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกัน มีความช่วยเหลือกันและกัน มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน

สุภาภรณ์ สายด้วง (2565) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพ

ที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีมโดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ความไว้วางใจ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก และการกำหนดเป้าหมายระดับสภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี และความไว้วางใจ

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียน มีการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน มีการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างกัน มีส่วนร่วมกันในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวน การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เป็นพหุแนวทาง โดยมี 9 ด้าน ที่ประชากรมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมาก เป็นแนวทางในการส่งเสริม ซึ่งมีทั้งหมด 153 แนวทาง และมี 2 ด้านที่ประชากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งมีทั้งหมด 33 แนวทาง

ยุทธศักดิ์ อินทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มี 4 ปัจจัย คือ 1.1) การบริหารจัดการในทีม 1.2) งบประมาณ 1.3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 1.4) ความไว้วางใจในการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีม มี 4 ด้าน คือ

2.1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2.2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 2.3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ 2.4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม 3) ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม มี 4 ขั้นตอน คือ 3.1) การวางแผน 3.2) การปฏิบัติตามแผน 3.3) การตรวจสอบ และ 3.4) การปรับปรุงแก้ไข และ 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน มี 5 ด้าน คือ 4.1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4.2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4.3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4.4) การพัฒนาบุคลากร และ 4.5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน และผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ถือว่าใช้ได้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิด (David, 1997 อ้างถึงใน สุเมธ งามกนก, 2551) นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง Virginia State University ได้ทำวิจัย เรื่อง การสร้างทีมงานในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การสร้างทีมเป็นกระบวนการที่มีกิจกรรมการสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดวัน มีการสร้างทีมตลอดปี การสร้างทีมงาน ต้องการเวลาส่วนใหญ่จะเกิดขึ้น นอกเวลาเรียนปกติ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างทีมงาน กระบวนการและผลที่ได้จากการศึกษา ท้ายกับผลจากงานวิจัยของคนสร้างทีมงานเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความสำคัญมาก

พิโท (Pitoe, 2014, pp.21 – 27 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอต, 2560) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ์ ประเทศยูกันดา ผลการวิจัยพบว่า ทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมเชิงบวก โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน โอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิก และการทำงานเป็นทีมส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอน

Pierce, Dennis (2022) ได้ศึกษาวิจัย ทุกคนเป็นผู้นำ: เมื่อทำได้ดี ความเป็นภาวะผู้นำแบบร่วมมือสามารถกระตุ้นนวัตกรรมได้ (Everybody Is a Leader: When Done Well, Collaborative Leadership Can Spur Innovation) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการที่ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความคิดของตนเองและทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิธีแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กำลังกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้น ในวิทยาลัยชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ในการใช้ประโยชน์จากความคิดของผู้คนในวงกว้าง ความเป็นผู้นำที่ทำงานร่วมกัน มักจะนำไปสู่วิธีการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของบุคลากรเนื่องจากสมาชิกในทีม รู้สึกพึงพอใจมากขึ้น เมื่อมีบทบาทในการตัดสินใจ บทความนี้เน้นให้เห็นตัวอย่างว่า วิทยาลัยชุมชนบางแห่งมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำแบบร่วมมืออย่างไร การหารายได้ การให้อำนาจแก่พนักงาน

การเปลี่ยนแปลง การเชื่อมต่อ สร้างความไว้วางใจ และรับฟังความต้องการ

บันจานาโฮ (Banjarnahor) ได้ศึกษา เรื่อง สมาคมที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมต้นในเมืองเมดาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานบางส่วน ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญและต่อเนื่อง พร้อมกันนี้ ความพึงพอใจในงานไม่ได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในเชิงบวกบนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การที่มีผู้อำนวยการในเมืองเมดาน อิทธิพลโดยตรงทั้งหมดมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การที่มีต่อโรงเรียนมัธยมต้นเมืองเมดาน

จากการการศึกษางานเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวของทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น สรุปได้ว่า

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความสามารถของผู้นำ ในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอน ทั้งการคิด วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ และประเมินผล โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วม เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ระดับการเปิดโอกาสและการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด วิเคราะห์ปัญหา ระดมความคิดเห็น พิจารณาทางเลือก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ โดยวัดจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วม การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกัน

(2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง โดยสนับสนุนครูและบุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากร สนับสนุนทรัพยากร ประสานงาน และติดตามผลการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

(3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอแนวคิดอย่างอิสระ เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง เป้าหมาย แผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายและ

บริบทของสถานศึกษา ส่งผลให้แผนมีความเหมาะสม นำไปปฏิบัติได้จริง เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

และการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำงาน ด้วยความร่วมมือ เสียสละ และไว้วางใจกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผน ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน ใช้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้มแข็งภายในทีม โดยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(1) การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างครูอย่างชัดเจน ถูกต้อง และเป็นการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และเหมาะสมกับบริบทการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์อันดี และการประสานงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) การไว้วางใจ หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นและความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม ในด้านความซื่อสัตย์ เจตนาดี และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับ เคารพความคิดเห็น เอื้ออาทร และสนับสนุนกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

(3) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผลอย่างเต็มใจ มีเป้าหมายร่วมกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

(4) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่ครูร่วมกันกำหนดและยอมรับเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน มีความเข้าใจตรงกันในทิศทางการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีขวัญกำลังใจ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

(5) การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรที่แสดงถึงความเข้าใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจ ความทุ่มเท และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงาน

เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาตามลำดับขั้นตอนและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยมีระเบียบวิธีการศึกษาการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 121 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,193 คน รวม 1,314 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน ตามสัดส่วนของประชากรจริง จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากรจริง จำแนกเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1.	ขนาดเล็ก	66	489	555	15	110	125
2.	ขนาดกลาง	52	576	628	12	130	142
3.	ขนาดใหญ่	3	128	131	2	28	30
	รวมทั้งหมด	**121**	**1,193**	**1,314**	**29**	**268**	**297**

ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ Big data, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2568, ข้อมูล ณ วันที่ 11 ต.ค. 2568

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 1 ชุด 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการไว้วางใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนคำนิยาม กำหนดขอบเขต เนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ให้มีความครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และ ตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

4. เสนอแบบสอบถามฉบับร่าง ให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา จากนั้น นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5. เมื่อผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

6. นำแบบทดสอบไปนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสม ตรงประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยการตรวจสอบคุณภาพในด้านความ

เที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

∑R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

0 คะแนน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

-1 คะแนน แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

7. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว จากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง ภายใต้คำแนะนำของอาจารที่ปรึกษา

8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่เป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990) องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.846 และ องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.872 ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.862
2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.823
3) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	0.852
รวม	**0.846**

ตารางที่ 3.3 ตารางค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและโดยรวมของแบบสอบถามของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1) ด้านการสื่อสาร	0.884
2) ด้านการไว้วางใจ	0.856
3) ด้านการมีส่วนร่วม	0.841
4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	0.853
5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	0.872
รวม	**0.861**

9. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้ว และนำผลการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

10. นำผลการวิเคราะห์พิจารณาการปรับปรุงแก้ไข เสร็จแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วย Google Form และสร้างลิงค์ตอบแบบสอบถามด้วย QR CODE พร้อมจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้เก็บข้อมูลและแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ ผ่าน Google Form และในกรณีที่ได้รับข้อมูลจาก Google Form ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติ ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

แบบสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้สถิติ

ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด, 2560 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เป็นรายด้านและรายข้อ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

ค่า r	**ระดับความสัมพันธ์**
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับ สูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับ สูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง

0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำ

0.00 – 0.20 มีความสัมพันธ์ระดับ ต่ำมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติพรรณนา

1) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

3) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4) ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.2 สถิติอ้างอิง

1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติที่ที่ใช้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรในการเสนอผลการวิจัย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (MEAN)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครู
Y_1	แทน	การทำงานเป็นทีมของครูด้านการสื่อสาร
Y_2	แทน	การทำงานเป็นทีมของครูด้านการไว้วางใจ
Y_3	แทน	การทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีส่วนร่วม

Y_4 แทน การทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

Y_5 แทน การทำงานเป็นทีมของครูด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการไว้วางใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์หาข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. น้อยกว่า 30 ปี	91	30.60
2. ระหว่าง 30 – 50 ปี	90	30.30
3. มากกว่า 50 ปี	116	39.10
รวม	**297**	**100.00**
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	29	9.80
2. ครูผู้สอน	268	90.20
รวม	**297**	**100.00**
ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	125	42.10
2. ขนาดกลาง	142	47.80
3. ขนาดใหญ่	30	10.10
รวม	**297**	**100.00**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	87	29.30
2. ระหว่าง 5-10 ปี	107	36.00
3. มากกว่า 10 ปี	103	34.70
รวม	**297**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 30 - 50 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 ตามลำดับ ด้านตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 และตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ด้านขนาดของสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาคือ ขนาดเล็ก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และขนาดใหญ่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.78	0.33	มากที่สุด	1
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.76	0.34	มากที่สุด	3
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.77	0.32	มากที่สุด	2
	รวม	**4.77**	**0.33**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.= 0.33) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.33) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.32) และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.34)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	4.78	0.41	มากที่สุด	3
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงก่อนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	4.76	0.44	มากที่สุด	6
3	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและใช้ประกอบการตัดสินใจ	4.79	0.39	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำ ในการชี้นำ ชักจูง และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการตัดสินใจอย่างเต็มใจ	4.77	0.42	มากที่สุด	5
5	ครูและบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการตัดสินใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มศักยภาพ รู้สึกยอมรับ เห็นคุณค่า และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลของการตัดสินใจ	4.78	0.39	มากที่สุด	2
6	การตัดสินใจของผู้บริหารสะท้อนความต้องการและผลประโยชน์ร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.77	0.42	มากที่สุด	4
	รวม	**4.78**	**0.33**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.= 0.33) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและใช้ประกอบการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.39) รองลงมาคือ ข้อ 5 ครูและบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการตัดสินใจโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มศักยภาพ รู้สึกยอมรับ เห็นคุณค่า และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลของการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.39) ข้อที่ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.41) นอกจากนี้ รองลงมา คือ ข้อ 6 การตัดสินใจของผู้บริหารสะท้อนความต้องการและผลประโยชน์ร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.42) ข้อ 4 ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำ ในการชี้นำ ชักจูง และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการตัดสินใจอย่างเต็มใจ ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.42) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงก่อนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.44)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน

ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการดำเนินงานของสถานศึกษามีระบบ ขั้นตอน ชัดเจน และสามารถตรวจสอบ ติดตามได้	4.79	0.40	มากที่สุด	1

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการรับคำสั่ง	4.76	0.42	มากที่สุด	4
3	ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนทรัพยากร และประสานงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.77	0.42	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน	4.76	0.44	มากที่สุด	5
5	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานร่วมกัน	4.78	0.40	มากที่สุด	2
	รวม	**4.76**	**0.34**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน แนวคิดของภาวะผู้นำโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการดำเนินงานของสถานศึกษามีระบบ ขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบ ติดตามได้ ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.40) ข้อ 3 ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนทรัพยากร และประสานงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.42) ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการรับคำสั่ง ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.42) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4

ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.44)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน

ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาก่อนการวางแผนงานของสถานศึกษา	4.78	0.40	มากที่สุด	2
2	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ แผนงาน เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา	4.76	0.42	มากที่สุด	5
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิดอย่างอิสระในการวางแผน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.77	0.41	มากที่สุด	3
4	แผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.79	0.40	มากที่สุด	1
5	การวางแผนงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้	4.76	0.42	มากที่สุด	4
	รวม	**4.77**	**0.32**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.32) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 แผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาก่อนการวางแผนงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.40) ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิดอย่างอิสระในการวางแผน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.41) ข้อ 5 การวางแผนงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้ ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.42) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ แผนงาน เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.42)

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ด้านการสื่อสาร	4.78	0.30	มากที่สุด	2
2	ด้านการไว้วางใจ	4.77	0.34	มากที่สุด	3
3	ด้านการมีส่วนร่วม	4.76	0.33	มากที่สุด	4
4	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.79	0.31	มากที่สุด	1
5	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.76	0.34	มากที่สุด	5
	รวม	**4.77**	**0.32**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.= 0.32) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.31) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.30) ด้านที่ 2 ด้านการไว้วางใจ ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.34) ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.33) ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.34)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน ด้านการสื่อสาร

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา	4.76	0.42	มากที่สุด	5
2	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย การสื่อสารในทีมช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิดในการทำงาน	4.79	0.39	มากที่สุด	2
3	การสื่อสารระหว่างครูในทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและหน้าที่ในการทำงาน มีการสื่อสารแบบสองทาง มีการซักถามและโต้ตอบความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.77	0.39	มากที่สุด	4
4	ครูสามารถปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของการทำงาน ช่วยให้การประสานงานระหว่างครูเป็นไปอย่างราบรื่น	4.78	0.38	มากที่สุด	3
5	การสื่อสารที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในการทำงานเป็นทีม และส่งผลให้	4.80	0.35	มากที่สุด	1

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับการทำงานเป็นทีม			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
	การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
	รวม	**4.78**	**0.30**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.30) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 การสื่อสารที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในการทำงานเป็นทีม และส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.80, S.D.=0.35) รองลงมา คือ ข้อ 2 ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย การสื่อสารในทีมช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิดในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.39) ข้อ 4 ครูสามารถปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของการทำงาน ช่วยให้การประสานงานระหว่างครูเป็นไปอย่างราบรื่น ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.38) และข้อ 3 การสื่อสารระหว่างครูในทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและหน้าที่ในการทำงาน มีการสื่อสารแบบสองทาง มีการซักถามและโต้ตอบความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.89) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน
ด้านการไว้วางใจ

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ครูในทีมมีความเชื่อมั่นว่า ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ มีเจตนาดีต่อกันในการทำงาน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	4.76	0.43	มากที่สุด	3
2	ครูในทีมยอมรับ เคารพความคิดเห็น การตัดสินใจของกันและกัน รู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดต่อทีม กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.74	0.42	มากที่สุด	4
3	ครูในทีมมีความจริงใจ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความเมตตาและความสัมพันธ์ที่ดี	4.80	0.38	มากที่สุด	1
4	การมีความไว้วางใจในทีม ทำให้ครูเกิดความผูกพัน มีความภักดีต่อทีมและสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.77	0.41	มากที่สุด	2
	รวม	**4.77**	**0.34**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ครูในทีมมีความจริงใจ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก

ความเมตตาและความสัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ = 4.80, S.D.=0.38) รองลงมาคือ ข้อ 4 การมีความไว้วางใจในทีม ทำให้ครูเกิดความผูกพัน มีความภักดีต่อทีมและสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.41) ข้อที่ 1 ครูในทีมมีความเชื่อมั่นว่า ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ มีเจตนาดีต่อกันในการทำงาน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.43) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูในทีมยอมรับ เคารพความคิดเห็น การตัดสินใจของกันและกัน รู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดต่อทีม กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 4.74, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน
ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ครูในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเต็มใจตั้งใจร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	4.76	0.39	มากที่สุด	3
2	ครูในทีมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผน กำหนดแนวทาง เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ร่วมกัน	4.74	0.42	มากที่สุด	4
3	ครูในทีมมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.77	0.40	มากที่สุด	2

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
4	ครูในทีมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.78	0.40	มากที่สุด	1
	รวม	**4.76**	**0.33**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.=0.33) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 ครูในทีมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.78, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ข้อ 3 ครูในทีมมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.=0.40) ข้อที่ 1 ครูในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเต็มใจ ตั้งใจร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.=0.39) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูในทีมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน กำหนดแนวทาง เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	4.79	0.36	มากที่สุด	2
2	ครูทุกคนมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีความเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน	4.76	0.42	มากที่สุด	5
3	การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความแตกต่างด้านความสามารถของครูแต่ละคน	4.77	0.40	มากที่สุด	4
4	การมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา	4.81	0.36	มากที่สุด	1
5	การมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้สำเร็จ	4.78	0.38	มากที่สด	3
	รวม	**4.79**	**0.31**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.31) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 การมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความ

ภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.81, S.D.=0.36) รองลงมาคือ ข้อ 1 ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.79, S.D.=0.36) ข้อที่ 5 การมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D.=0.38) ข้อ 3 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความแตกต่างด้านความสามารถของครูแต่ละคน ($\overline{X}$ = 4.77, S.D.=0.40) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูทุกคนมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีความเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D.=0.42)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรายข้อและรายด้าน
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\overline{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
1	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีและให้เกียรติกันในการทำงาน แสดงออกถึงความเข้าใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุน เกื้อกูลกัน และให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ	4.78	0.39	มากที่สุด	2
2	ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร อบอุ่นและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	4.77	0.41	มากที่สุด	3
3	ครูและบุคลากรร่วมแสดงความยินดี แสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้	4.79	0.39	มากที่สุด	1

ข้อที่	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2	ระดับภาวะผู้นำ			
		$\bar{X}$	S.D.	แปรผล	อันดับที่
4	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและไม่เกิดความเครียดหรือกดดัน	4.74	0.44	มากที่สุด	5
5	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	4.76	0.41	มากที่สด	4
	รวม	**4.76**	**0.34**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.=0.34) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ครูและบุคลากรร่วมแสดงความยินดี แสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ ($\bar{X}$ = 4.79, S.D.=0.39) รองลงมาคือ ข้อ 1 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีและให้เกียรติกันในการทำงาน แสดงออกถึงความเข้าใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุน เกื้อกูลกัน และให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D.=0.39) ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร อบอุ่นและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.77, S.D.=0.41) ข้อ 5 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.=0.41) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและไม่เกิดความเครียดหรือกดดัน ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.=0.44)

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตัวแปร	1. ด้านการสื่อสาร (y_1)	2. ด้านการไว้วางใจ (y_2)	3. ด้านการมีส่วนร่วม (y_3)	4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (y_4)	5. ด้านการมีสัมพันธ์ (y_5)	การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา (y)
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	.874**	.839**	.876**	.853**	.885**	.918**
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (X_2)	.855**	.854**	.891**	.860**	.862**	.918**
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (X_3)	.863**	.857**	.863**	.851**	.845**	.908**
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา (x)	.907**	.892**	.920**	.897**	.907**	.960**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม เท่ากับ .960 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด (r = .874) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (r = .863) และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (r = .855) ตามลำดับ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา รายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก เท่ากับ .918 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (r = .885) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม (r = .876) ด้านการสื่อสาร (r = .874) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (r = .853) และด้านการไว้วางใจ (r = .839)

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก เท่ากับ .918 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม (r = .891) รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (r = .862) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (r = .860) ด้านการสื่อสาร (r = .855) และด้านการไว้วางใจ (r = .854)

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน กับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก เท่ากับ .908 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการสื่อสาร และ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเท่ากัน (r = .863) ด้านการไว้วางใจ (r = .857) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (r = .851) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (r = .845)

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่าง ตามตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มผู้บริหารและครูผู้สอน ตามสัดส่วนของประชากรจริง จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แบ่งเป็น 1 ชุด 3 ตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ เพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ส่วนสถิติอ้างอิง ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีทั้งหมด 3 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ ดังนี้

5.1.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและใช้ประกอบการตัดสินใจ รองลงมาคือ รองลงมาคือ ข้อ 5 ครูและบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการตัดสินใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มศักยภาพ รู้สึกยอมรับ เห็นคุณค่า และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลของการตัดสินใจ ข้อที่ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนา ข้อ 6 การตัดสินใจของผู้บริหารสะท้อนความต้องการและผลประโยชน์ร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ข้อ 4 ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำ ในการชี้นำ ชักจูง และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการตัดสินใจอย่างเต็มใจ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงก่อนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา

5.1.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการดำเนินงานของสถานศึกษามีระบบ ขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบ ติดตามได้ รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานร่วมกัน ข้อ 3 ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนทรัพยากร และประสานงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการรับคำสั่ง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน

5.1.1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 แผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด

และวิเคราะห์ปัญหาก่อนการวางแผนงานของสถานศึกษา ข้อ 3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิดอย่างอิสระในการวางแผน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ข้อ 5 การวางแผนงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ แผนงาน เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา

5.1.2 ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสาร ด้านที่ 2 ด้านการไว้วางใจ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยเมื่อพิจารณารายด้านและ รายข้อ ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 การสื่อสารที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในการทำงานเป็นทีม และส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รองลงมาคือ ข้อ 2 ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย การสื่อสารในทีมช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิดในการทำงาน ข้อ 4 ครูสามารถปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของการทำงาน ช่วยให้การประสานงานระหว่างครูเป็นไปอย่างราบรื่น และข้อ 3 การสื่อสารระหว่างครูในทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและหน้าที่ในการทำงาน มีการสื่อสารแบบสองทาง มีการซักถามและโต้ตอบความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา

5.1.2.2 ด้านการไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ครูในทีมมีความจริงใจ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความเมตตาและความสัมพันธ์ ที่ดี รองลงมาคือ ข้อ 4 การมีความไว้วางใจในทีม ทำให้ครูเกิดความผูกพัน มีความภักดีต่อทีมและสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ข้อที่ 1 ครูในทีมมีความเชื่อมั่นว่า ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ มีเจตนาดีต่อกันในการทำงาน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูในทีมยอมรับ เคารพความคิดเห็น การตัดสินใจของกันและกัน รู้สึกมั่นใจ

และปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดต่อทีม กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5.1.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ครูในทีมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมาคือ ข้อ 3 ครูในทีมมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 1 ครูในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเต็มใจ ตั้งใจร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่นตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูในทีมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน กำหนดแนวทาง เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ร่วมกัน

5.1.2.4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 การมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมาคือ ข้อ 1 ครู ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ข้อที่ 5 การมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้สำเร็จ ข้อ 3 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความแตกต่างด้านความสามารถของครูแต่ละคน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูทุกคนมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีความเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

5.1.2.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 3 ครูและบุคลากรร่วมแสดงความยินดี แสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ รองลงมาคือ ข้อ 1 ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีและให้เกียรติกันในการทำงาน แสดงออกถึงความเข้าใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุน เกื้อกูลกัน และให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร อบอุ่นและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ข้อ 5 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืนตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและไม่เกิดความเครียดหรือกดดัน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวม เท่ากับ .960 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เท่ากับ .874 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน เท่ากับ .863 และ ด้านการมีสวนร่วมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .855 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

5.2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีทั้งหมด 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สมตน (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่มครู โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา ตัดสินใจ และประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงาน และกิจกรรมของโรงเรียนร่วมกับครู ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของกลุ่ม 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยครูสามารถใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมของโรงเรียน ร่วมกับครู 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา ตัดสินใจ เพื่อผลประโยชน์กับโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการนำการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานความเท่าเทียมกัน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น สอดคลองกับ วิรัช คุ้มกลาง ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบวา ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผูบริหารสถานศึกษา มีระดับภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โคเฮนและอัพฮอฟฟ์ (Cohen & Uphoff, 1980) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ ผู้นำที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นริเริ่มตัดสินใจ ขั้นดำเนินการตัดสินใจ และขั้นตัดสินใจในการปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความช่วยเหลือ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ทั้งด้านวัตถุ ด้านสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ทั้งการติดตามประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์ (2568) เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การวางแผน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันมากขึ้น การมีส่วนรวมในการตัดสินใจ ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนั้น แนวทางในการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ช่วยแก้ปัญหา และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธก์ โชติบุญ (2563) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอนุบาลแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องสร้างความตระหนักและสร้างการมีส่วนร่วมก่อนมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินกิจกรรม และการติดตามประเมินผล ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และความรับผิดชอบร่วมกันในองค์กร สอดคลองกับงานวิจัยของ วัชรากร ชวดกลางลา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ผ่านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือแบบกัลยาณมิตร และยกยองเชิดชูผลงาน เพื่อเป็นแบบอย่างกับผู้ร่วมวิชาชีพตามโอกาสต่าง ๆ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งการมีส่วนร่วมดังกล่าว ช่วยให้แผนงานมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ อนันเอื้อ (2568) เรื่อง การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่พบว่า

การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

5.2.2 การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสาร ด้านที่ 2 ด้านการไว้วางใจ ด้านที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ได้มีการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นอันดับสุดท้าย

ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มักเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ครูสามารถประสานงานและร่วมมือกันในการดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้ เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหาร

กำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่สมาชิกจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงงานอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อสาร

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครู รวมถึงระหว่างครูด้วยกันเอง ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพราะเมื่อสมาชิกในทีมมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้าแสดงความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม สอดคล้องกับแนวคิดของ สงวน ช้างฉัตร (2548) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจกัน นับเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ในหมู่สมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวง และสร้างทีมงาน ให้ร่วมมือในการพัฒนา และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยความจริงใจ ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความไว้วางใจ ยังเป็นเหตุชักนำให้สมาชิก ในทีม พูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกันได้ เป็นการลดการ ตึงเครียด ปิดช่องความหวาดระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูด การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงาน จะช่วยให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากขึ้น การมีส่วนร่วมของครู ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2543) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การเกิดความร่วมมือร่วมใจ คือ เป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะเสริมสร้างพลังร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้ เป็นภาระที่สำคัญยิ่งและเป็นยอดปรารถนาของนักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ คือ การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มักเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษา ทำให้ครูเกิดความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน เมื่อครูมีเป้าหมาย

ร่วมกัน จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความสับสนในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกัน จะช่วยกำหนดแนวทางและแรงดลใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น

5. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ด้านมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ช่วยลดความขัดแย้ง และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เมื่อครูมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างราบรื่น และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสงวน ช้างฉัตร (2548) ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม เป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

5.2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาพรวม เท่ากับ .960 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการมีสวนร่วมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ อาจมาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างการสื่อสาร ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กับทุกด้านของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงานของครู คือ หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมมากขึ้น จะส่งผลให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระ รุญเจริญ (2550) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ว่องวาณิช (2559) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง มีการสื่อสารที่ดี และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึง ความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับพฤติกรรมการทำงานของครู กล่าวคือ ยิ่งผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศการทำงานและสัมพันธภาพที่ดี ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการที่ดีให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาทีม เพื่อเพิ่มความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะ ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เช่น แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือบรรยากาศองค์กร

2. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

3. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน หรือ ภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

บรรณานุกรม

กชพันธ์ นาคทัศน์. (2565). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 7(12), 79-89

กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กัญญา เพ็ชรนอก. (2556). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

กิตติพงศ์ ทาปง. (2566). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินตนา ยนต์ศิริ. (2561). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*

จุฑารัตน์ อนันเอื้อ. (2568). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. *Journal of Integration Social Sciences and Development*, 5(2), 140–150.

ชลิดา คงเมือง มาร์ติเนสซ์. (2566). *ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน นอกระบบสังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น.* สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวรรธก์ โชติบุญ. (2563). *แนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนอนุบาลแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

นภัสวรรณ ศักดิ์วิจารณ์. (2568). ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 19(1).

นัฐพล พันโน. (2566). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยะรัตน์ ณ นคร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). *การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2567). ผู้นำกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(1), 1–6.

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุทธนา ไชยราช. (2567). *ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2567-2580. ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก 13 ตุลาคม 2561.

ยุทธศักดิ์ อินทฤกูร สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). *การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์*ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลัดดาวัลย์ สมตน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัชรากร ชวดกลางลา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สงวน ช้างฉัตร. (2548). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพมหานคร.

อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทัตตา ภักดีเรือง. (2566). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, *มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

สุภาภรณ์ สายด้วง. (2565). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี* ปีที่ 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อนุวัฒน์ ทัศบุตร. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไชยา หานุภาพ. (2564). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Anderson, R. E., & Dexter, S. "School Technology Leadership: An Empirical Investigation of Prevalence and Effect," *Educational Administration Quarterly Journal*. 40, (2005) : 49-82.

David P. Baker. (2006). Teamwork as an Essential Component of High-Reliability Organizations. *Health Research and Educational Trust.*

Draft, R. L. (2005). *The leadership experience.* (3 ed.) Manson, *OH: Thomson South Western.*

Tracy Middleton. (2024). The importance of teamwork.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1) ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยเขตศรีล้านช้าง

2) นายจันทร์ลอย สุรภีร์

การศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย
เขต 2 อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

3) ดร.คำบุญ โพธิ์ดา

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำแหน่งปัจจุบัน อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอุดมนาสมใจ
อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

4) ดร.สุรินทร์ แก้วบุตรดี

การศึกษา ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกเริงรมย์ศิลปาคาร
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

5) นายสุขสันต์ ยศธสาร

การศึกษา ปริญญามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลยวังไสย์
อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๖๖ **วันที่** ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เรียน ผศ.ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๖๗

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายคำบุญ โพธิ์ดา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาอุดมนาสมใจ

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๖๗

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายสุขสันต์ ยศธสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลยวังไสย์

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๖๗

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายสุรินทร์ แก้วบุตรดี ผู้อำนวยการโรงเรียนโคกเริงรมย์ศิลปคาร

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวีรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๐๑๖๗

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายจันทร์ลอย สุรภีร์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวีรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ									
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงก่อนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและใช้ประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำ ในการชี้นำ ชักจูง และกระตุ้นให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ครุและบุคลากรเข้าร่วมการตัดสินใจอย่างเต็มใจ								
5	ครูและบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการตัดสินใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มศักยภาพ รู้สึกยอมรับเห็นคุณค่า และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลของการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	การตัดสินใจของผู้บริหารสะท้อนความต้องการและผลประโยชน์ร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน									
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการดำเนินงานของสถานศึกษามีระบบ ขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบติดตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการรับคำสั่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9	ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนทรัพยากร และประสานงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาก่อนการวางแผนงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ แผนงาน เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิดอย่างอิสระในการวางแผน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	แผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	การวางแผนงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการสื่อสาร									
17	ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย การสื่อสารในทีมช่วยลดความ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	คลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิดในการทำงาน								
19	การสื่อสารระหว่างครูในทีมช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและหน้าที่ในการทำงาน มีการสื่อสารแบบสองทาง มีการซักถามและโต้ตอบความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	ครูสามารถปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของการทำงาน ช่วยให้การประสานงานระหว่างครูเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	การสื่อสารที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในการทำงานเป็นทีม และส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการไว้วางใจ									
22	ครูในทีมมีความเชื่อมั่นว่า ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ มีเจตนาดีต่อกันในการทำงาน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23	ครูในทีมยอมรับ เคารพความคิดเห็น การตัดสินใจของกันและกัน รู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดต่อทีม กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	ครูในทีมมีความจริงใจ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความเมตตาและความสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	การมีความไว้วางใจในทีม ทำให้ครูเกิดความผูกพัน มีความภักดีต่อทีมและสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการมีส่วนร่วม									
26	ครูในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเต็มใจ ตั้งใจร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
27	ครูในทีมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน กำหนดแนวทาง เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	ครูในทีมมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	ครูในทีมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน									
31	ครูทุกคนมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	ความเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน								
32	การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความแตกต่างด้านความสามารถของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	การมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	การมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์									
35	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีและให้เกียรติกันในการทำงาน แสดงออกถึงความเข้าใจยอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุน เกื้อกูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
	กัน และให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ								
36	ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร อบอุ่นและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	ครูและบุคลากรร่วมแสดงความยินดี แสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและไม่เกิดความเครียดหรือกดดัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Try – Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๑๑๑

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรวนนท์อุทิศ ๓

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒” โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวประภาพรรณ พลศรี ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิราชเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๐๓๓๓

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายนิมิตต์ ปรัตยามาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ รักษาการ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชำม่วง

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวประภาพรรณ พลศรี ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๑๑๑

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try out)

เจริญพร นายจิรานุวัฒน์ ตรพล รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสรรค์ รักษาการ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผาสามยอด

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวประภาพรรณ พลศรี ได้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนรวมของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.825 – 0.848 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.838	1	0.840
	2	0.848
	3	0.831
	4	0.840
	5	0.845
	6	0.825
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.733 – 0.805 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.787	7	0.783
	8	0.804
	9	0.808
	10	0.733
	11	0.805
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.791 - 0.850 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822	12	0.832
	13	0.806
	14	0.791
	15	0.829
	16	0.850
ค่าความเชื่อมั่น	**0.846**	

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.842 – 0.885 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.859	17	0.858
	18	0.849
	19	0.842
	20	0.885

	21	0.857
2. ด้านการไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.796 – 0.851 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.816	22	0.804
	23	0.796
	24	0.851
	25	0.814
3. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.767 – 0.857 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.797	26	0.767
	27	0.770
	28	0.792
	29	0.857
4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.793 – 0.837 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.822	30	0.837
	31	0.835
	32	0.793
	33	0.829
	34	0.814
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.833 – 0.852 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.845	35	0.833
	36	0.852
	37	0.851
	38	0.837
	39	0.852
ค่าความเชื่อมั่น	**0.861**	

ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

<u>คำชี้แจงแบบสอบถาม</u>

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน

ตอนที่ 3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านการไว้วางใจ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในแบบสอบถามขอแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความจริง และตรวจสอบความเรียบร้อย ก่อนจัดส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวประภาพรรณ พลศรี
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ ระหว่าง 30 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ครูผู้สอน

3. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 600 คน)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ ระหว่าง 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา ร่วมวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และเสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการระดมความคิดเห็นจากครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงก่อนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการพิจารณาทางเลือกและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูและบุคลากรมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและใช้ประกอบการตัดสินใจ					
4	ผู้บริหารใช้พฤติกรรมผู้นำ ในการชี้นำ ชักจูง และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการตัดสินใจอย่างเต็มใจ					
5	ครูและบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมการตัดสินใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างเต็มศักยภาพ รู้สึกยอมรับ เห็นคุณค่า และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในผลของการตัดสินใจ					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	การตัดสินใจของผู้บริหารสะท้อนความต้องการและผลประโยชน์ร่วมของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยการดำเนินงานของสถานศึกษามีระบบขั้นตอนชัดเจน และสามารถตรวจสอบ ติดตามได้					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการรับคำสั่ง					
9	ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สนับสนุนทรัพยากร และประสานงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน					
10	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางาน					
11	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและผลลัพธ์ของการดำเนินงานร่วมกัน					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและวิเคราะห์ปัญหาก่อนการวางแผนงานของสถานศึกษา					
13	ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ แผนงาน เป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวคิดอย่างอิสระในการวางแผน สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ ๆ ในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	แผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
16	การวางแผนงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดให้					

ตอนที่ 3 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในแต่ละข้อว่าความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17	ครูในสถานศึกษามีการสื่อสารข้อมูลและข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงประเด็น ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา					
18	ครูสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย การสื่อสารในทีมช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความเข้าใจผิดในการทำงาน					
19	การสื่อสารระหว่างครูในทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายและหน้าที่ในการทำงาน มีการสื่อสารแบบสองทาง มีการซักถามและโต้ตอบความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
20	ครูสามารถปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ของการทำงาน ช่วยให้การประสานงานระหว่างครูเป็นไปอย่างราบรื่น					
21	การสื่อสารที่ดี ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในการทำงานเป็นทีม และส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
22	ครูในทีมมีความเชื่อมั่นว่า ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ มีเจตนาดีต่อกันในการทำงาน และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม					
23	ครูในทีมยอมรับ เคารพความคิดเห็น การตัดสินใจของกันและกัน รู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดต่อทีม กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเผชิญหน้ากับปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
24	ครูในทีมมีความจริงใจ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความรัก ความเมตตาและความสัมพันธ์ที่ดี					
25	การมีความไว้วางใจในทีม ทำให้ครูเกิดความผูกพัน มีความภักดีต่อทีมและสถานศึกษา ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
26	ครูในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเต็มใจ ตั้งใจร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น					
27	ครูในทีมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน กำหนดแนวทาง เสนอความคิดเห็น ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ร่วมกัน					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ครูในทีมมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของทีม ร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
29	ครูในทีมช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน รับผิดชอบตามข้อตกลง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
30	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเข้าใจเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน					
31	ครูทุกคนมีทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีความเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน					
32	การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงบทบาทหน้าที่และความแตกต่างด้านความสามารถของครูแต่ละคน					
33	การมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานเป็นทีม สร้างความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของและมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของสถานศึกษา					
34	การมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้สำเร็จ					
35	ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีและให้เกียรติกันในการทำงาน แสดงออกถึงความเข้าใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนับสนุน เกื้อกูลกัน และให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ					
36	ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร อบอุ่นและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37	ครูและบุคลากรร่วมแสดงความยินดี แสดงความเสียใจในโอกาสต่าง ๆ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้					
38	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและไม่เกิดความเครียดหรือกดดัน					
39	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน					

ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/๐๑๙๗

๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางสาวประภาพรรณ พลศรี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒" โดยมี พระครูปลัดจักรพล สิริธโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางสาวประภาพรรณ พลศรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับสถานศึกษาในสังกัดของท่านสำหรับการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวชิรเมธี, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๓๔๖๓๖
นางสาวประภาพรรณ พลศรี ผู้วิจัย โทร. ๐๙๖-๔๐๙๐๐๙๘

ภาคผนวก ฌ

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

1

ชื่อ	**นางสาวประภาพรรณ พลศรี**
วัน เดือน ปี เกิด	**วันพุธ ที่ 26 เดือนเมษายน พ.ศ. 2538**
สถานที่เกิด	**ตำบลคอแลน อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี**
ประวัติการศึกษา	**พ.ศ. 2555 : สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุณฑริกวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี** **พ.ศ. 2560 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี**
ที่อยู่ปัจจุบัน	**116 หมู่ 2 ตำบลคอแลน อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี**
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

มหามกุฏราชวิทยาลัย