



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

SCHOOL ADMINISTRATOR'S ACADEMIC LEADERSHIP AFFECTING

TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER CHANTHABURI

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

กาญจนา สุระคำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2562

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

SCHOOL ADMINISTRATOR'S ACADEMIC LEADERSHIP AFFECTING

TEACHERS' TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER CHANTHABURI

PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

กาญจนา สุระคำ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2562



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

School Administrator's Academic Leadership Affecting Teachers' Teamwork in Schools

under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

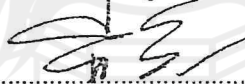
กาญจนา สุระคำ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



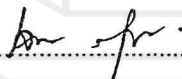
ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรรณาธิกุล)



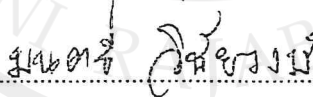
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล)



กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์)



กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.มนตรี วิชขวงษ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

วันที่ 18 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562

กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น
ทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรจักร วรรณกุล ปร.ด. (พัฒนศึกษา)	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ ปร.ด. (เทคโนโลยีการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมในการนำความรู้ ทักษะ
ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหารและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการ
ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 4) สร้างสมการ
พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
และเขต 2 จำนวน 373 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ
เครื่องจักรและมอเตอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้เขตพื้นที่ศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม
เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก
ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้าง
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .89 + .78 * X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
คือ $\hat{Z}_y = .88 * Z_x$ จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78

จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดมีในตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครู เพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การทำงานเป็นทีมของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Kanchana Surakham. (2019). **School Administrator's Academic Leadership Affecting Teachers' Teamwork in Schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.**

Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr.Theerangkoon Warabamrungkul	Chairman
Ph.D. (Development Education)	
Dr.Jenjob Suksangprasit Ph.D. (Educational Technology)	Member

Abstract

The school administrators' academic leadership is behavior in applying knowledge, skills and techniques to be beneficial for academic operations. The school administrators can use strategies of leadership, management and group guiding to conduct academic activities and to achieve the set goals. The objectives of this research were to: 1) study the level of the school administrators' academic leadership, 2) study the level of the teachers' teamwork, 3) study the relationship between the school administrators' academic leadership and the teachers' teamwork, and 4) create prediction equation for the school administrators' academic leadership affecting the teachers' teamwork. The sample was a group of 373 teachers in the schools under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and proportionate stratified random sampling method by using Educational Service Area as a random class. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were: mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and simple regression analysis.

The results found that: 1) the school administrators' academic leadership both overall and individual aspects was at the high level, 2) the teachers' teamwork both overall and individual aspects was at the high level, 3) the school administrators' academic leadership and the teachers' teamwork had positive relationship at the high with statistical significance at a .01 level, and 4) the school administrators' academic leadership affecting the teachers' teamwork with statistical significance at a .01 level. The prediction equation in the form of raw scores were $\hat{Y} = .89 + .78^{**} X$ and the prediction equation in the form of standard scores were $\hat{Z}_y = .88^{**} Z_x$.

The research results showed that the school administrators' academic leadership had a positive correlation at the high level and affected the teachers' teamwork up to 78%. Therefore, there was a suggestion that the school administrators should develop their own academic leadership by attending training sessions, seminars and educational visits in order to increase the teachers' teamwork until achieving the set goals.

Keywords: Academic Leadership, School Administrator, Teachers' Teamwork



ลิสสิทรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ติดตามตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ตลอดเวลา รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนะนำแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อาจารย์ ดร.พิणा สมบูรณ์ อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นายสรวิทย์ พันธุ์สุโก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นายคณัย ชาตศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยาอุบลรัตน์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 นางณกานต์ เนาวรัตน์ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดสำโรง ตลอดจนขอขอบพระคุณ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดาของผู้วิจัย ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนมาโดยตลอด อีกทั้งบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

กาญจนา สุระคำ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	9
ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	9
ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	11
องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	12
การทำงานเป็นทีม.....	26
ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู.....	26
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	26
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	29
คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	32
การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	34
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
งานวิจัยต่างประเทศ.....	50
งานวิจัยในประเทศ.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	70
วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	73
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	87
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	89
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	105
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	114
ประวัติย่อผู้วิจัย	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนะนักวิชาการ...	16
2 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูจากทัศนะนักวิชาการ.....	37
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	59
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและ รายด้าน.....	65
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	66
6 สัมพันธระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม..	67
7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	68
8 ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี.....	69
9 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	105
10 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	109
11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	114
12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	116

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
-----------------------------	---

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการศึกษา มีความมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. 2553 : 3) ฉะนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทุกระดับที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา เริ่มจากรัฐบาลโดยคณะรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการนำนโยบายมาเป็นกรอบสู่การปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการขับเคลื่อนนโยบาย กำหนดเป้าหมาย จุดเน้นของกิจกรรมที่สำคัญ สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำมาสู่การปฏิบัติซึ่งได้มีการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา เน้นให้เกิดเอกภาพทางนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 คือ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อกระจายอำนาจการบริหารงานซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารเป็นไปตามหลักการจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School Based Management) เป็นการสร้างรากฐานให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2553 : 7)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจิตใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม

ทั่วไป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพื่อเป็นที่พึงพอใจของครูก็จะทำให้ครูร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพก็เกิดขึ้นมีความเอื้ออาทรต่อกันปัญหาต่าง ๆ ก็จะน้อยลงและหมดไปในที่สุด ซึ่งในส่วนของบรรยากาศการทำงานเป็นทีมก็มีความสำคัญเช่นกัน กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นก็ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการทำงานเป็นทีมในองค์กรที่ประสบความสำเร็จขององค์กรดังกล่าว ได้ใช้ทีมงานหรือคณะทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของความสำเร็จในด้านการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญย่งนั้น ก็จะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการ คือการปรับเปลี่ยนองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งองค์กรใดจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคล เพราะคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร (ประคอง สุคนธ์จิตต์. 2551 : 10)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 83 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : ออนไลน์) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 106 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2561 : 10) ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างกิจกรรมนั้น ๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้ง

ให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาท หรือไม่ได้ทำงาน จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพ และส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมของครูจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และงานด้านอื่นๆ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งเป็นงานวิจัยที่จะทำให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ขอบเขตของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประโยชน์ของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงาน

การพัฒนาผู้บริหารและครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,249 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,464 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,713 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 373 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบ หากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
 - 1.2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
 - 1.3 ด้านการประเมินผลการสอนของครู
 - 1.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 5 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้
 - 2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 2.2 ด้านการร่วมมือ
 - 2.3 ด้านการประสานงาน
 - 2.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนิน งานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีความหมายในแต่ด้าน ดังนี้

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หมายถึง บทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารและกำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของกฎหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับคณะครูและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน

2. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หมายถึง การกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน โดยสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนางานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการประเมินผลการสอนของครู หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผนการประเมินผลการสอนของครูที่ชัดเจนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัย และผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล และส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ผู้บริหารดูแล ควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การวัดและประเมินผลนักเรียน ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ และให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ก่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้

บรรลุปเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

2. ด้านการร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

3. ด้านการประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหา ที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยวิเคราะห์จากปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 35) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 : 13) มูมอว์ (Moomaw. 1984 : 16) อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes : 1987) เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999 : 165) และวีเบอร์ (Weber. 2002 : 51) และศึกษาการทำงานเป็นทีมโดยวิเคราะห์จากทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 13) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 226) วัตค็อก (Woodcock. 1989 : 247) และโรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้แก่
1. ด้านมุมมองและแนวโน้ม
การเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนา
ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
3. ด้านการประเมินผลการสอนของครู
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ตัวแปรเกณฑ์

การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้แก่
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านการร่วมมือ
3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
2. การทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 2.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.5 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือ ชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียนอันเป็นกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่สูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

สมุทรา ชำนาญ (2554 : 22) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู กำกับติดตามงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาครูเพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อและทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

อำนวย ทองโปร่ง (2555 : 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารัตนะ (2557 : 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานวิชาการ โดยให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิลดี และดิมมอร์ค (Wildy and Dimmock. 1993 : 34) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ภาระงานของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการ

เรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศการเรียนการสอน กำกับติดตามการนิเทศครู เป็นคณะกรรมการ
อำนวยการ หรือประสานงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

แมคอีแวน (McEwan, 1998 : 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การสร้าง
บรรยากาศซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการสถานศึกษา
ซึ่งสามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือ
พฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ
มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและ
การนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 : 18) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมี
ความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพทางการสอนของอาจารย์ผู้สอน และต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ
นักศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550 : 27) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผล
ให้สถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพโดยการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้
ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพและหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์
ระหว่างครูและนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพล
ต่อคุณภาพการสอนของครู และนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียน โดยรวมคือประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการและการปฏิบัติงาน
ภายในสถานศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ในการสร้าง
อิทธิพลหรือการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือยอมรับและศรัทธา ให้เกิดความร่วมมือต่อ
การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้าน
การเรียนการสอนของครู ให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษาบรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อำนาจ ทองโปร่ง (2555 : 25) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ
และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ให้มีความ
สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสากล ดังนั้นผู้บริหาร

จึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการและให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนในการให้ความร่วมมือกับสมาชิกในองค์กรได้ดำเนินการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ให้มีความเจริญงอกงามและยุติธรรม

เชลล์ (Chell 2001 : 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

เพอร์คีย์ และสมิธ (Perkey and Smith. 1993 : 114) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความภาวะผู้นำทางวิชาการ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเข้าสู่คุณภาพและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 35) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการตัดสินใจและการสั่งการ

2. ด้านความสามารถ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งในยุคปัจจุบันการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดของสถานศึกษาที่จะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการตัดสินใจ และการสั่งการ

3. ด้านการนิเทศ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือแก่ครู อาจารย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก อันเป็นปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ เป็นผู้นิเทศ เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และเป็นผู้พัฒนาบุคลากร

4. ด้านการวางแผน ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการวางแผนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้มองเห็นภาพของสถานศึกษาว่า ขณะนี้เราอยู่ ณ จุดใดและต้องการจะพัฒนาไปในทิศทางใดเพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน การวางแผน และการคาดคะเน

5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551 : 13) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการสถานศึกษา วางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์กร ที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากร และสร้างช่องทางความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู นิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร กำกับดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน และบริหารเวลา พิกัดเวลาในการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในสถานศึกษาและชุมชน

3. ด้านการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน เป็นแบบอย่างคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น

คิคนอกกรอบ พัฒนานุเคราะห์ของสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำ สื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

มูมอร์ (Moomaw. 1984 : 16) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย

1. มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน
2. กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่
3. มีการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ของครู ที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง
4. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคน

มุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes :1987) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การมุ่งมั่นด้านวิชาการ
3. มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
4. การทำงานด้านหลักสูตร
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999 : 165) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
2. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
4. ด้านการประเมินผลการสอนของครู
5. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

วีเบอร์ (Weber. 2002 : 51) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining School Mission)
2. การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and Giving Feedback to Teachers)
3. การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction)
4. การประเมินผลโปรแกรมการสอน (Assessing the Instructional Program)

กลlickแมน (Glickman. 2007 : 47) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน อันเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน
2. ด้านภาระหน้าที่
3. ด้านทักษะที่จำเป็น

แจซซาร์ และอัลกอซซัยน์ (Jazzar and Algozzine. 2007 : 25) ได้กล่าวถึงมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู

3. ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
4. ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง
5. ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม
6. ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามหลักสูตร การเอาใจใส่ดูแลครู นักเรียน มีการนิเทศการศึกษา มีการวัดผลและประเมินผล สนับสนุนการศึกษาหาความรู้ พัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า ให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนคติวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551)	เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999)	วีเบอร์ (Weber, 2002)	มูมอร์ (Moomaw, 1984)	อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes, 1987)	กลิกแมน (Glickman. 2007)	แจซซาร์ และอัลกอซซีนี (Jazzar and Algozzine. 2007)	รวม
1. ด้านความสามารถ	✓								1
2. ด้านการนิเทศ	✓								1
3. ด้านการส่งเสริม บรรยากาศ	✓								1
4. ด้านการจัดการ สถานศึกษา		✓							1
5. ด้านการบริหารตนเอง		✓							1
6. ด้านมุมมองและ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร		✓	✓	✓		✓			4
7. ด้านการประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียน			✓			✓			2
8. ด้านการจัดโครงการ สำหรับเด็กที่มีความ ต้องการพิเศษ			✓						1
9. ด้านการประเมินผล การสอนของครู			✓	✓	✓				3
10. ด้านการวางแผนเพื่อ พัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพครู	✓	✓	✓			✓			4

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551)	เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999)	วีเบอ์ (Weber, 2002)	มูมอว์ (Moomaw, 1984)	อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes, 1987)	กลิกแมน (Glickman, 2007)	แจซซาร์ และอัลกอซซี (Jazzar and Algozzine, 2007)	รวม
11. การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน				✓					1
12. การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู				✓					1
13. มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน					✓				1
14. กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ					✓				1
15. การทำงานตามเวลาที่กำหนด						✓			1
16. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ						✓			1
17. มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู						✓			1
18. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ						✓			1

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551)	เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999)	วีเบอร์ (Weber, 2002)	มูมอร์ (Moomaw, 1984)	อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes, 1987)	กลิกแมน (Glickman. 2007)	แจซซาร์ และอัลกอซซัยน์ (Jazzar and Algozzine. 2007)	รวม
19. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน							✓		1
20. ด้านภาระหน้าที่							✓		1
21. ด้านทักษะที่จำเป็น							✓		1
22. ด้านวิสัยทัศน์								✓	1
23. ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา								✓	1
24. ด้านความปลอดภัย								✓	1
25. ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง								✓	1
26. ด้านคุณธรรม ยุดิธรรม จริยธรรม								✓	1
27. ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม								✓	1

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 27 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า มีตัวบ่งชี้ 4 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 2-4 ความถี่ คือ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3) ด้านการประเมินผลการสอนของครู 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

ดังนั้น ในการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านมุมมองและ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร 2) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 3) ด้านการประเมินผลการสอนของครู 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยวิเคราะห์จาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 35) รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 : 13) มูมอร์ (Moomaw. 1984 : 16) อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes :1987) เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999 : 165) และวีเบอร์ (Weber. 2002 : 51) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

สุททนต์ ศรีไสย์ (2551 : 25) กล่าวว่า มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีความสามารถมีความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญงานมีเทคนิค การวางแผนเพื่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร และรู้จักบรรทัดฐานเพื่อการตัดสินใจในการสร้าง หลักสูตรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรมุ่งส่งเสริมและกระตุ้น การปฏิบัติงานด้านการสอน หรือเป็นการออกแบบนวัตกรรมทางด้านเนื้อหาและวิธีสอน ซึ่งรวมถึง หลักสูตรท้องถิ่นที่คณะครูอาจารย์จะต้องร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนอง ตามความต้องการของท้องถิ่น

รุ่งนภา นุตราวศ์ (2553 : 60) กล่าวว่า มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็น การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา การนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

บุญเลี้ยง ทูมทอง (2553 : 20) กล่าวว่า มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เป็นพฤติกรรมในการกำหนดผู้รับผิดชอบในการประสานงานด้านหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น โดยนำผลการประเมินทุกด้านมาเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา มีการกำกับติดตามให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนครอบคลุมวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรสถานศึกษา โดยผู้บริหารประเมินสิ่งที่คาบเกี่ยวกันระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับ การทดสอบผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาและผู้บริหารมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการทบทวน สื่อการเรียนรู้ของหลักสูตร

รังสรรค์ บุญยะมา (2554 : 14) กล่าวว่า มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำความเข้าใจแนวโน้ม ของหลักสูตร คือ สถานศึกษาต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมตามความสามารถของนักเรียน สถานศึกษากำหนดเกณฑ์

ในการประเมินครูได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นครูมืออาชีพในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนใช้วิธีสอนได้อย่างหลากหลาย หากผู้บริหารและครูผู้สอนเข้าใจแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจน จะทำให้มองเห็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจนและตรงเป้าหมายมากขึ้น

ภาวนี ชำรงเลิศฤทธิ์ (2555 : 23) กล่าวว่า มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร คือ การที่ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนและชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนและใช้หลักสูตร เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาและกำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของกฎหมาย และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประชุมชี้แจงให้ความรู้กับคณะครูและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน

ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ (2551 : 5) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูที่ต้องพัฒนางานที่เป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถภาพตามสายงาน รวมถึงหลักการ วิธีการและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ครูที่ดีต้องใส่ใจที่จะเสริมสร้างสมรรถภาพตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และเพื่อสังคมอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถนักเรียนย่อมได้รับผลโดยตรงทั้งแบบอย่างในด้านการทำงาน ความประพฤติ ครูดีมีคุณภาพ ศิษย์ย่อมมีคุณภาพตามไปด้วย

พิมพันธ์ เตะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551 : 12) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาครูในการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์ (2552 : 7) กล่าวว่า การวางแผน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็นการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาการ ศักยภาพปัญหาความจำเป็นในการพัฒนา สนับสนุนให้ครูเข้าร่วม อบรม สนับสนุนให้ครูที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูทำผลงาน กระตุ้นให้ครูนำผล การเข้าประชุมอบรมสัมมนาที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน สร้างขวัญกำลังใจครูพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ติดตามผลการดำเนินงานภายหลังการเข้าประชุมอบรม สัมมนาของครู

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2553 : 25) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพครู เป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กร ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นอย่างไร ต้องพัฒนาครูให้มีลักษณะตามองค์กร จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องตามสภาพ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ไคร์เวิร์ด และ ไอมีง (Dilworth and Image, 1995 : 101) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูผู้สอน สำหรับผู้นำทาง วิชาการถือว่าเป็นหัวใจในการปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการสอน เพราะการนิเทศเป็น กระบวนการกำกับ ติดตามกระบวนการสอน เพื่อเก็บข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงพัฒนาครูผู้สอน พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ความจริงใจและจริงจังเป็นปัจจัยสำคัญอย่างต่อเนื่อง

อันเบน (Ubben, 1987 : 17) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เป็น กระบวนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารซึ่ง ประกอบด้วยการกำหนดปรัชญา นโยบาย มาตรการ และการนำไปสู่การปฏิบัติต้องมีความเข้าใจถึง ความต้องการ ความพร้อม ภาวะและประสบการณ์ของครูผู้สอนทุกคน มิติสำคัญของการพัฒนา ครูผู้สอน คือ การพัฒนาวิชาชีพโดยให้ครูผู้สอนมีความสามารถทำการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามโครงการพัฒนาครูผู้สอน และการพัฒนาความก้าวหน้าของครูผู้สอน เช่น การพัฒนาครูผู้สอนแล้วส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูผู้สอนโดยให้ฝึกทักษะ การคิดอย่างเป็นระบบที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่ออาจารย์ผู้สอนการเรียนรู้ร่วมกันของ ครูผู้สอนด้วยการเป็นผู้กระทำและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางประสบการณ์

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999 : 273) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครูนั่น ครูใหญ่หรือผู้บริหารต้องคำนึงถึงคุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของโครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้สอน โดยเฉพาะการจัดให้มีการ ประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างครูผู้สอนและครูระดับต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นสู่เป้าหมายหลักอันสำคัญ เช่น ด้านหลักสูตรและการสอน ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งอาจมี

การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในพฤติกรรมของโครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้สอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู คือการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนา งานหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงาน ต่าง ๆ และกระตุ้นให้ครูนำผลการประชุมหรือสัมมนามาปรับปรุงการเรียนการสอน และ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของครูก่อน/หลังการเข้าประชุมหรือสัมมนา และสร้างขวัญและ กำลังใจให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ด้านการประเมินผลการสอนของครู

ชวลิต ชูกำแหง (2550 : 37) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูคือ การสร้างจิต ความสำเร็จ รวมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้ให้ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ มีเทคนิคและมีแผนการในการทำงานอย่างชัดเจน จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ใน การสืบเสาะข้อมูลและได้เห็นสภาพปัญหาการเคลื่อนไหวของครูผู้สอน ทั้งนี้เพื่อการรับรองและ นำเอาพฤติกรรมดังกล่าวมาไตร่ตรองวินิจฉัย หาเหตุผลเพื่อการเสริมสร้างผลสำเร็จทาง กระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายประกอบเป็นองค์ความรู้ให้แก่นักเรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 : 99) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และให้คำแนะนำครูในการประเมินผลนักเรียนรอบด้านครอบคลุมมุ่งหมาย ของหลักสูตร มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีการวิเคราะห์ผลจากการประเมินแล้ว นำมาใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้เต็มศักยภาพ

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2552 : 10) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นการจัดทำแผน การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู หาข้อมูลของครูผู้สอน พิจารณาความดีความชอบจากผล การปฏิบัติงานควบคุมกระบวนการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นคณะครูให้มีการประเมินตนเอง นิเทศติดตาม ผลการสอน ประชุมคณะกรรมการประเมินผล เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานของครูต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553 : 6) ได้กำหนดไว้ว่า การประเมินผล การสอนของครูเป็นการวางแผนการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดการเรียนการสอน การตรวจชั้นเรียน การกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

อุคร ธรรมานุสรณ์ (2555 : 11) กล่าวว่า การประเมินการสอนของครู เป็นตัวกำหนด พิจารณาเรื่องค่าจ้างความดี ความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการคัดเลือกการบรรจุ แต่งตั้ง และเพื่อยุ้มนเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เมเรนส์ และเลแมนน์ (Mehrens and Lehman, 1988 : 4) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของ ครูเป็นการวางแผน การรวบรวมและการใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับเป้าหมายทางเลือกใน การตัดสินใจ

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999 : 236) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครู เป็นสื่อกลาง ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการนำเอาแผนงานจากผู้บริหาร ไปปฏิบัติ ทั้งเป็น ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างเงื่อนไขที่สะดวกให้กับผู้บริหารเพื่อรวบรวมข้อมูลและเก็บสภาพ ปัญหาต่าง ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นตัวแทนอันสำคัญในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานว่าเกิดผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า ด้านการประเมินผลการสอนของครู เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน การประเมินผลการสอนของครูที่ชัดเจนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผล การสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัย และผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551 : 108) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารกับการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในการกำหนดนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผลในเรื่องประเภทของข้อสอบที่ใช้วัดระยะเวลาที่ใช้ในการสอบ จำนวนครั้งที่ ใช้ในการสอนและการเก็บคะแนนสอบแต่ละครั้งมาตรฐานในการสอบวัดผล การเตรียมแบบฟอร์ม สำหรับรายงานผลการสอนแก่ผู้ปกครอง การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการสอบ ตลอดจนเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก การส่งเสริมครูให้มีความรู้ทางการวัดและประเมินผล โดยการจัดการเรียนฝึกอบรมการประชุมปฏิบัติการ ในด้านเทคนิคการออกข้อสอบ การให้คะแนน การประเมินผล ตลอดจนการรายงานผลการสอบ การจัดตารางสอบ ห้องสอบ และระเบียบในการสอบ และคุมสอบ และมีการประเมินผลการสอน หากมีการบกพร่องจะได้หาทางแก้ไขต่อหรือเสนอ แนวทางในการนำไปปรับใช้ครั้งต่อไป

วสันต์ ปรีดานันท์ (2551 : 17) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็น กระบวนการในการตัดสินใจ คุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้นดีเลว ปานใด

พิชิต ฤทธิจัญญ (2552 : 31) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการกำหนดนโยบายกำหนด เวลาการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูร่วมกันสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล กำกับดูแล ให้ครูวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง การประเมินผลที่หลากหลาย ดูแล กำกับ ติดตามและตรวจสอบ เอกสารการวัดผลและประเมินผล สนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้ครูรายงานผลการประเมินเรียนรู้ของนักเรียนแก่ผู้ปกครองทราบ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 76) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นการดำเนินการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เลือกวิธีที่หลากหลายใช้เครื่องมือที่เชื่อถือได้ การประเมินผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดในแผนการสอนให้มีการประเมินสาระความรู้ ทักษะและคุณธรรมจริยธรรม เครื่องมือใช้แบบทดสอบแบบประเมินพฤติกรรม และแบบรายงานตนเอง และรายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทราบ สามารถตรวจสอบได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 7) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ หรือความดีของการปฏิบัติของนักเรียน หรือของกิจกรรมในหลักสูตร โดยตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุจุดหมายของการเรียนหรือไม่เพียงใด เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth. 1999 : 190) กล่าวว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นกระบวนการที่นำเอาผลที่ได้จากการวัดผลมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วตัดสินคุณค่าว่า สูง ต่ำ กว่าเกณฑ์ หรือเก่ง อ่อน ปานกลาง

สรุปได้ว่า ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล และส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ผู้บริหารดูแลควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การวัดและประเมินผลนักเรียน ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะและให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน

จากภาวะผู้นำทางวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ กระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป และภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือ

โน้มน้าวใจข้าราชการครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มกระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยมีความหมายในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านมุมมองและแนวโน้มนำการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร หมายถึง บทบาท หน้าที่ในการเป็นผู้นำริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษาของผู้บริหารและกำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของกฎหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประชุมชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับคณะครูและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน

2. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู หมายถึง การกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน โดยสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน หรือขอเลื่อนวิทยฐานะให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการประเมินผลการสอนของครู หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผนการประเมินผลการสอนของครูที่ชัดเจนอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัยและผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล และส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ผู้บริหารดูแล ควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การวัดและประเมินผลนักเรียน ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะและให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน

การทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีมของครู

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2550 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ก่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเชียร (2552 : 2) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมาร่วมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูหมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ก่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสพการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุ เป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 108) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จะมีความสำคัญมากเมื่อเทคโนโลยีหรือกระบวนการปฏิบัติงานต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในช่วงเวลา

ของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือสังคม จะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็ว ต่อโอกาสและภัยคุกคาม

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551 : 3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์กรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้อง ระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้ การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรือนงานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย
 2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญาความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิดช่วยกันดูให้ รอบคอบขึ้น
 3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและ กันมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงาน ร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์
 4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและ ทุกองค์กรหากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้า ขององค์กร
 5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำให้ ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ
 6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วย จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย
- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม (2552 : 57) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคน จึงจะเสร็จได้ทันเวลา

3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ
5. เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

วู้ดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis. 1994 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ปัญหาและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธีโดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคน ก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งการเลี้ยงร่วมกัน และได้รับความสำเร็จร่วมกันจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้ทีมงานแข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมที่ดีของทีมอันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 437) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณีมีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่นเสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6. การจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้ที่มีอิทธิพลทางสังคมที่ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ดำรงอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าจะต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความร่วมมือสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจในการเข้าใจพฤติกรรมของตน และเพื่อนร่วมทีม โดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะคน และบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ

5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม

6. มีวิธีการจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการยอมขอมประนีประนอม พุดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ

7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและอากัปกิริยา ท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้ง ตลอดจน คำปรึกษา พร้อมทั้งจะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย

8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน

9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือทางทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษารื้อกับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน เพื่อให้ การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 221) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม

1.1 สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันภักดี และซื่อตรงต่อกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่มยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.1.2 มีทักษะในการทำงานนั้นคือ เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและ ประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับ กันและกัน

1.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึก ของบุคคลอื่นในกลุ่มพยายามปรับคำนิยามให้กลมกลืนมีความไว้วางใจกัน และพยายามเข้าใจ พฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี อดทน ตั้งใจจริง ไม่หุนหันุนใจในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญคือ มีความสามารถชักจูงสมาชิกเกิดความร่วมมือ

2.2 ผู้นำทีมสามารถจัดความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกมีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.4 ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.5 ผู้นำต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละคน

2.6 ผู้นำต้องมีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผล

แคทเซนบาสส์ และสมิท (Katzenbach and Smith. 1993 : 401) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงานควรมีสมาชิก 7 คน หรืออยู่ระหว่าง 5 - 12 คน ทั้งนี้เพราะทีมขนาดดังกล่าวใหญ่พอที่จะทำให้เกิดความหลากหลายของทักษะที่จำเป็นและมีขนาดเล็กพอเหมาะที่สมาชิกจะสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ง่าย

2. มีทักษะที่เสริมต่อกัน ทีมงานที่ดีควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกัน โดยทักษะดังกล่าวควรมีลักษณะเสริมต่อกันในการประกอบภารกิจประจักษ์การแสดงของวงดนตรีดุริยางค์ขนาดใหญ่ที่มีความไพเราะ เพราะมีการผสมผสานที่ดีของเครื่องดนตรี แต่ละชิ้นที่มาร่วมเสริมการทำงานกัน

3. ผู้กพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมงานผูกพันต่อกัน

4. มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่ วิธีการที่สมาชิกจะทำงานร่วมกันอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการกำหนดแนวทางการทำงานของทีมนั้นต้องคำนึงทั้งพื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริหาร และพื้นฐานเชิงสังคมควบคู่กัน โดยในแง่พื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริหาร ยึดหลักการให้ทุกคนในทีมงานต้องปฏิบัติงานที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน สมาชิกของทีมงานต้องเห็นพ้องต้องกันว่า ใครควรทำงานอะไรจะกำหนดตารางทำงานเพื่อถือปฏิบัติร่วมกันอย่างไร ในการทำงานมีทักษะอะไรบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะพัฒนามาเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันของทีมงานในที่สุด ส่วนในแง่พื้นฐานทางสังคม สมาชิกส่วนใหญ่จะใช้เวลานอกงานในการกระทำกิจกรรมสำคัญทางสังคมร่วมเสริมทักษะทั้งบทบาทภาวะผู้นำ เช่น การสร้างความท้าทาย

การตีความ การให้ความช่วยเหลือ การบูรณาการ การสรุปย่อต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดข้อขัดแย้งที่ขัดขวางความสำเร็จของทีมงานลง

5. มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบร่วมกันได้ ไม่มีกลุ่มงานใดสามารถเปลี่ยนเป็นทีมงานได้ ถ้าไม่ยึดมั่นในความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกันระหว่างสมาชิก ดังนั้นคุณสมบัติในเรื่องความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของทีมจึงเป็นแกนกลางอันสำคัญในสมาชิกร่วมกันให้สัญญาอย่างจริงใจทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

روبินส์ (Robbins, 2001 : 64) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหาร ความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน ตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

4. คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

ประครอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 41) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี
2. สมาชิกมีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว

4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่ม ที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 20) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น
2. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน
3. แลกเปลี่ยนทักษะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทักษะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล
4. ความสัมพันธ์กับภายนอกทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

สุพิชญา ชัยโชติธราพันธ์ (2551 : 80) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำ
3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า
5. มีกระบวนการทำงานที่ดี
6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
9. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
10. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน
11. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

วาร์นีย์ (Vamey. 1990 : 154) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. สมาชิกภายในทีมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคน
2. สมาชิกเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาททั้งหมดภายในองค์กร

3. มีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม
 4. มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน
 5. มีความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่จะช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
 6. มีแนวทางการทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ
 7. สามารถใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำลาย
 8. มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกเพื่อลดการแข่งขันกัน
 9. มีการประสานงานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของทีม
 10. มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- ดาเยอร์ (Dyer, 1995 : 15-16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

ไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจนสมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
 3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
 4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
 5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
 6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
 7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
 8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด
 9. มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงานเป้าหมายและสมาชิกทีม
- สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิดซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

5. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

สุเมธ งามกนก (2550 : 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ความไว้วางใจเชื่อใจ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ เกิดความเชื่อมั่น

และความไว้วางใจกันถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้องชัดเจนและให้ความสนใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติกัน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อการสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 13) กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน
4. มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
6. มีการตัดสินใจร่วมกัน

สุพานี สฤณภูวนิช (2552: 226) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานของทีมงานที่ดีจะต้องมีแนวทางการทำงานดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายของทีมที่ชัดเจน ซึ่งสมาชิกทุกคนร่วมรับรู้อย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกันยอมรับกัน
2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมงานและสมาชิกให้ชัดเจน
3. ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารถึงกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
4. ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ คิดพัฒนาหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
5. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์
6. สมาชิกแต่ละคนต้องมีความเข้าใจกัน ห่วงดี จริ่งใจต่อกัน ต่อหัวหน้างานและองค์กร

7. ถ้ามีความขัดแย้ง จะมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงทุกฝ่าย และคำนึงถึงผลประโยชน์รวมขององค์การเป็นสำคัญ

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 247) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. มีความสมดุลในบทบาท คือ มีความผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถ บุคคลและใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายอย่างแท้จริง

3. มีความเปิดเผยและมีการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและการสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดยืนยันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดีและเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. มีความร่วมมือและต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. มีการทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่นและตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดีการทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและการได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การร่วมมือ

3. การประสานงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่ทีมงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู จากทัศนะนักวิชาการ

การทำงานเป็นทีมของครู	สุเมธ งามกนก (2550)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551)	สุพณี สฤษฏ์วานิช (2552)	วู้ดค็อก (Woodcock. 1989)	โรมมิ่ง (Romig. 1996)	รวม
1. มีเป้าหมายร่วมกัน		✓				1
2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		✓				1
3. มีความร่วมมือประสานงาน เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย ที่ตั้งไว้		✓				1
4. มีผลประโยชน์และการจัดสรร ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม		✓				1
5. มีการตัดสินใจร่วมกัน		✓				1
6. มีความสมดุลในบทบาท				✓		1
7. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน				✓		1
8. มีความเปิดเผยและมีการ เผชิญหน้ากัน				✓		1

ตาราง 2 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สุเมธ งามนกนก (2550)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551)	สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552)	วุฒิค็อก (Woodcock. 1989)	โรมมิ่ง (Romig. 1996)	รวม
9. มีการสนับสนุนและจริงจังต่อกัน				✓		1
10. มีการทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่น				✓		1
11. มีผู้นำที่เหมาะสม				✓		1
12. มีการพัฒนาบุคคล				✓		1
13. มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดี			✓			1
14. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	5
15. การร่วมมือ		✓		✓	✓	3
16. การประสานงาน		✓			✓	2
17. การมีความคิดสร้างสรรค์			✓		✓	2
18. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		✓			✓	2
19. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของทีมที่ชัดเจน					✓	1
20. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ทีมงานสมาชิกให้ชัดเจน					✓	1
21. สมาชิกแต่ละคนต้องมีความเข้าใจกัน ห่วงดี จริ่งใจต่อกัน					✓	1
22. ความไว้วางใจ	✓					1
23. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	✓					1
24. ความมีมนุษยสัมพันธ์	✓					1

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา จากทัศนะนักวิชาการ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษามี 24 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวบ่งชี้ สรุปได้ว่า มีตัวบ่งชี้ 4 ด้านที่มีความถี่สูง จำนวน 2-5 ความถี่ คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงได้สรุปตัวแปรออกมาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการปรับปรุง โดยวิเคราะห์จากสุเมธ งามกนก (2550 : 32) ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 13) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 226) วู้ดค็อก (Woodcock. 1989 : 247) และ โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้จำแนกองค์ประกอบของการทำงานเป็นครูออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ มาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 28) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร ก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึงซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การติดต่อสื่อสารที่ดี นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวกันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและอยู่ร่วมกันในกลุ่มทำงานที่ดีนั้นมักใช้การสื่อสารสองทางหรือหลายทางมากกว่าสื่อสารทางเดียว คือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดอยู่ข้างเดียว ขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้เป็นตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 37) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อสัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความต้องการเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ เกิดความรู้สึกพอใจ เชื่อถือและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต และการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าหากไม่มีการติดต่อสื่อสารก็ไม่มีอะไรจะทำใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างคนในสังคมและองค์กร

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิด

ที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

เดวิส (Davis. 1998 : 183) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นตัวแปรหลักในการศึกษาองค์กร การจัดการบริหารนั้น คนจะมาจากที่ต่าง ๆ เพื่อมาทำงานร่วมกัน และการที่จะทำงานร่วมกันได้ดีต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และในการสื่อสารถ้ามีความผิดพลาดก็จะทำให้งานเกิดความเสียหายได้

ปาร์คเกอร์ (Parker. 2001 : 20) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่นำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ ทักษะคติ ความรู้สึก ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถาม ข้อเสนอแนะร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

ด้านการร่วมมือ

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 20) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 33) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกันมุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกัน เพื่อการตัดสินใจและการควบคุม กำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 14) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการในองค์กร เป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในการประชุม เพื่อการตัดสินใจและการควบคุมกำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis. 1994 : 11) ได้กล่าวว่า การร่วมมือคือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วม การตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาช่วยด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างอิสระภาพ เสมอภาค ไม่ใช่เป็นเพียงความร่วมมืออย่างผิวเผินแต่เป็นการเข้าร่วมอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

เมเลอร์ (Maylor. 1999 : 110) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีม ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิดความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงานไม่มีความร่วมมือในการทำงานมีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดการขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การร่วมมือนั้นสมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกัน แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

ด้านการประสานงาน

สมิต สัจฉกร (2550 : 57) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการทำงานร่วมกับบุคคล และหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่อง สอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 20) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการทำงานที่สมาชิกมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อจะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ซัจจันต์ ธรรมจินดา (2552 : 74) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นเป็นการจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้งานส่วนต่าง ๆ เข้ามารวมกัน และเป็นการใช้ภาวะผู้นำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบังเกิดผลงานสูงสุด ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้น

ณัฐยา สันตะการผล (2553 : 34) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการจัดวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์

วารันีย์ (Varney. 1990 : 154) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานนั้นคือการที่สมาชิกมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อฟังคำชี้แจงและปัญหาต่าง ๆ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้น คือ การที่สมาชิกมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุมในองค์กร การประสานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์กร เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวนอน ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โนแลน (Nolan. 1998 : 117) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการที่บุคคลต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีเพื่อนำพาไปถึงผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การประสานงานนั้นโดยสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 24) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไม่เคยเห็นที่ไหนมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

สุวิทย์ มูลคำ (2553 : 47) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จโดยเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

วิทย์กร เชียงกุล (2554 : 25) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานและร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

เทอร์เรน (Torrance. 1974 : 47) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหา ด้วยการคิดอย่างลึกซึ้งที่นอกเหนือไปจากลำดับขั้นการคิดอย่างปกติธรรมดาเป็นลักษณะภายในของบุคคลที่จะคิดหลายแง่หลายมุม ประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

กิลฟอร์ด (Guilford. 1967 : 138) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการแก้ปัญหของบุคคลเป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหลายแง่หลายมุม

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่สมาชิกในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา ปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นคือความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วินิจ เกตุขำ (2552 : 69) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

ศิณีย์ สังข์ศรี (2553 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานตลอดเวลา

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557 : 10) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงานผลงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

ฟลิปโป (Flippo. 1969 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

ลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson and Larfasto. 1989 : 185) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การนำความรู้ที่มีอยู่ไปพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา นำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน

จากการใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ในระหว่างทำงาน หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานหรือแม้กระทั่งก่อนที่เริ่มการทำงานด้วย เป็นการสร้างความเป็นกันเอง เน้นความเป็นระบบ โดยต้องเรียนรู้อะไรก่อนหลัง จึงจะประสบผลสำเร็จและความเป็นประโยชน์ให้แต่ละคนแต่ละทีมงาน มีความรอบรู้และพัฒนาความสามารถสูงขึ้นตลอดเวลา และยังเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทำงานปฏิบัติงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างผู้นำในรุ่นต่อ ๆ ไป โดยให้ผู้นำองค์กร ทุกระดับทำหน้าที่เป็นครู โดยแลกเปลี่ยนการสอนซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดการยอมรับต่อกัน อย่างเป็นระบบ และเป็นการเปิดโอกาสสร้างคนที่มีศักยภาพและมีความสามารถให้เป็นผู้นำในทุกระดับสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงาน

อย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. ด้านการร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกัน แก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. ด้านการประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสม และหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ทุกครั้ง

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหาร และแบ่งงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน ตามประกาศตามกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 และเพิ่มเติม (ลงในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 109 วันที่ 14 กันยายน 2553) ดังนี้ (กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : ออนไลน์)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี บนเนื้อที่ 10 ไร่ 3 งาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียน การสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อ คุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีการพัฒนาการ เหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และ เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

C : Check โปร่งใส

H : Hand แลกเปลี่ยนเรียนรู้

A : Act มุ่งสู่คุณภาพ

N : Network ขยายฐานความรู้

1 : Excellent สู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึงและได้รับโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการและมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 6 ท่าน บริหาร ควบคุม กำกับ โดยแบ่งงานออกเป็น 7 กลุ่ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2561 : 10) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคลากร
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
7. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 1051/ 3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นกลไกเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดการศึกษายกระดับพื้นฐานของความเป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุก

ภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

T : True เป็นความจริง, จริงจัง, ของจริง

T : Time ทันกาล

R : Reasonable มีเหตุผล

U : Unity มีเอกภาพ

E : Effective มีประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาริยธรรม ความรู้ความสามารถความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข มีการบริหารจัดการเพื่อให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีผลต่อแนวทางในปรับปรุงพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 : 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหาร งานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงที่สุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาช (Katzenbach. 1997 : 54) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบ่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

คาวาโซ (Cavazos, 1999 : 98) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

ซาดาร์ (Zadra, 2002 : 1889) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

งานวิจัยในประเทศ

เกสรินทร์ ตีรเดช (2554 : 3, 51-53, 70-71) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product- Moment Coefficient และการสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

นงลักษณ์ จรียนุวัฒน์ (2558 : 3, 67-72, 91-92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สตูล จำนวน 76 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 608 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิด มาตรฐานค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .93 และ .94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการวัดประเมินผลและวิจัย 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติจากมากไป นาน้อย ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกวุฒิ ไกรมาก (2558 : 4, 55-59, 77-80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 284 คน จากสถานศึกษา จำนวน 22 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยง .82 และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าความเที่ยง .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ถ้าเทียน เผ่าอาจ (2559 : 4, 46-51, 72-73) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครู เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .62-.88 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t - test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558 : 4, 49-54, 77-79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ระดับ 5 จำนวน 45 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .37 -.66 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .88 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 274 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุจกัทย โพนอก (2559: 3, 59-63, 82-83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีการของ Likert จำนวน 55 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .37 - .89 และค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe t - test ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและด้านการกำหนดคณิณพินิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มานพ ศรีโกตะเพชร (2559 : 4, 59-54, 77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน และครูจำนวน 231 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .51-.78 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า Independent Sample t-test และ F - test ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่าด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดภารกิจไม่แตกต่างกัน

รุ่งฤดี อุทุม (2560 : 4, 63-74, 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครู และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ประกอบด้วย คณะกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวน 103 คน และครู จำนวน 242 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามคุณภาพเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่น 0.933 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test แบบ Independent Samples และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ โดยกำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐานอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครูที่ปฏิบัติงาน

ในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี สรุปได้ว่าผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา จำเป็นต้องมีหลักในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการเพราะเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา สิ่งที่สำคัญของผู้บริหารนอกจากความรู้ ความสามารถแล้ว ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งถือว่าภาวะผู้นำวิชาการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในทุกสถานศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหาร ซึ่งหมายถึงการกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถชักจูง โน้มน้าว ให้บุคลากร ทำงานร่วมกันเพื่อการปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ หรือที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ และการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จดังที่ตั้งไว้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,249 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,464 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,713 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวน 339 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบ หากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 10% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูในสถานศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1	1,249	172
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2	1,464	201
รวม	2,713	373

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.3 ด้านการประเมินผลการสอนของครู | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน | จำนวน 7 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 ด้านการร่วมมือ | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.3 ด้านการประสานงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง | จำนวน 7 ข้อ |

ผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู

2. ใช้เทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ทที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติสม่ำเสมอ
- ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติบ่อย
- ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติเป็นบางครั้งคราว
- ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

3. สร้างข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 ข้อ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 35 ข้อ

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนแล้ว จัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้จำนวน 62 ข้อ ประกอบด้วย

4.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 27 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

4.2 ด้านการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในโรงเรียนวัดบ้านฉาง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ได้จำนวน 62 ข้อ ประกอบด้วย

5.1 ข้อความเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .21 ถึง .79

5.2 ข้อความเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .22 ถึง .76

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

6.1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .90

6.2 ด้านการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .89

6.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำหรือการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมี เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2552 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย
(Simple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อความและ
เนื้อหาที่วัด (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
เพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

2. การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
X_2	แทน ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
X_3	แทน ด้านการประเมินผลการสอนของครู
X_4	แทน ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
Y_{tot}	แทน การทำงานเป็นทีมของครู
Y_1	แทน ด้านการติดต่อสื่อสาร
Y_2	แทน ด้านการร่วมมือ
Y_3	แทน ด้านการประสานงาน
Y_4	แทน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
Y_5	แทน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
$\hat{Y}$	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน ค่าการพยากรณ์ของ Y_{tot} จาก X_{tot} ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_x	แทน คะแนนมาตรฐานของ X_{tot}
β	แทน สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

**** แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	n = 373		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร	4.34	.71	มาก	1
2. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	3.52	.59	มาก	4
3. ด้านการประเมินผลการสอนของครู	3.88	.74	มาก	3
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	4.17	.63	มาก	2
รวม	3.98	.48	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.34$) 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.17$) 3) ด้านการประเมินผลการสอนของครู ($\bar{X} = 3.88$) และ 4) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรเกณฑ์	n = 373		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.17	.66	มาก	2
2. ด้านการร่วมมือ	4.01	.73	มาก	3
3. ด้านการประสานงาน	4.00	.66	มาก	4
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.69	.51	มาก	5
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.25	.64	มาก	1
รวม	4.02	.43	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$) 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.17$) 3) ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.01$) 4) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.00$) และ 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 6-7

ตาราง 6 สัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	r	p
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	.88**	.00
การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา		

** $p < .01$

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X ₁	1								
X ₂	.192**	1							
X ₃	.332**	.219**	1						
X ₄	.841**	.190**	.368**	1					
Y ₁	.875**	.174**	.324**	.965**	1				
Y ₂	.316**	.140**	.956**	.382**	.325**	1			
Y ₃	.160**	.151**	.286**	.206**	.174**	.321**	1		
Y ₄	.367**	.350**	.191**	.376**	.322**	.127**	.414**	1	
Y ₅	.969**	.194**	.360**	.831**	.831**	.346**	.161**	.386**	1

**p < .01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า จำนวน 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (X₁) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .969 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การร่วมมือ (Y₂) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตัวแปร	n = 373		df	r_{xy}	a	b	β
	$\bar{X}$	S.D.					
X_{tot}	3.98	.48	372	.88**	.89	.78**	.88**
Y_{tot}	4.02	.43					

**p < .01

จากตาราง 8 แสดงว่า การพยากรณ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าคงที่ของการพยากรณ์เท่ากับ .89 ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .78 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .88 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .89 + .78**X$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .88**Z_x$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาเปลี่ยนไป 0.78 หน่วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,249 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,464 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,713 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,713 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) ได้ 339 ตัวอย่าง ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ เพื่อความคลาดเคลื่อนไว้ 10% จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่

การศึกษาเป็นขั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูในสถานศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1.1 ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู | จำนวน 6 ข้อ |
| 1.3 ด้านการประเมินผลการสอนของครู | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน | จำนวน 7 ข้อ |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.2 ด้านการร่วมมือ | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.3 ด้านการประสานงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง | จำนวน 7 ข้อ |

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยสร้างตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรแล้วสร้างข้อความที่ใช้วัดตัวแปรทั้งสองแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาทดลองใช้เพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อความรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

$$\hat{Y} = a + bX \text{ เมื่อ } a = \bar{Y} - b\bar{X} \text{ และ } b = r_{xy} \frac{S_y}{S_x}$$

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ($\bar{X} = 4.34$) 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.17$) 3) ด้านการประเมินผลการสอนของครู ($\bar{X} = 3.88$) และ 4) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$) 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.17$) 3) ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.01$) 4) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.00$) และ 5) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า จำนวน 9 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ มุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร (X_1) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5) โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .969 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ การร่วมมือ (Y_2) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (Y_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = .89 + .78**X$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการประเมินผลการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพในแต่ละบุคคลให้บรรลุผลไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 20) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เกิดการรวมพลัง ประสานสัมพันธ์กัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและงานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของ การจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียนอันเป็นกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 12) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การใช้ศิลปะและความสามารถของบุคคลหนึ่งที่ยูงใจและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้รายงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมโดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันกับผู้ร่วมงาน จนสามารถดำเนินการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของคาวาโซ (Cavazos, 1999 : 98) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้

โรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน เป็นไปตามงานวิจัยของสุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558 : 4, 49-54, 77-79) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ โพนนอก (2559 : 3, 59-63, 82-83) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ ศรีโกตะเพชร (2559 : 4, 59-54, 77) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของรุ่งฤดี อุทุม (2560 : 4, 63-74, 104) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฝ่ายบริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ประกอบกับความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา จึงทำให้ครูในสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา และลงมือปฏิบัติร่วมกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของปาร์กเกอร์ (Parker. 2001 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน เป็นไปตามแนวคิดของวูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis. 1994 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ปัญหาและเตรียมพร้อม สำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของซาดรา (Zadra. 2002 : 1889) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 4, 46-51, 72-73) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากแต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของเอกวุฒิ ไกรมาก (2558 : 4, 55-59, 77-80) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตในการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน และครูทุกคนรับรู้เข้าใจทิศทางการทำงานตรงกันตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตตามที่กำหนด และครูทุกคนก็ยอมรับจึงทำ

ให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงเป็นไปตาม แนวคิดของไพโรจน์ บาลัน (2551 : 20) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้ คือ มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน แลกเปลี่ยน ทักษะ และให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก และ สอดคล้องกับแนวคิดของวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550 : 108) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมจะมีความสำคัญมากเมื่อเทคโนโลยีหรือกระบวนการปฏิบัติงานต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง คนที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากใน ช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อการแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือ สังคมจะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็ว ต่อโอกาสและภัยคุกคาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ จริยานุวัฒน์ (2558 : 3, 67-72, 91-92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุล ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของเกศรินทร์ ศิริเดช (2554 : 3, 51-53, 70-71) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังสมการ $\hat{Y} = .89 + .78^{**}X$ หมายความว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การทำงานเป็น ทีมของครูในสถานศึกษาเปลี่ยนไป 0.78 หน่วย ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็น กระบวนการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ของผู้นำในการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นกระทำกิจกรรมหรือ ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำอาจจะเป็นผู้มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้มีบทบาทสำคัญ หรือได้รับมอบหมาย ที่มีความสามารถในการดำเนินงาน สามารถจูงใจคนและนำบุคคลในกลุ่ม ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรด้วยการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันใน การนำองค์กรประกอบหลายอย่าง เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาได้อย่างราบรื่น ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนตนเองตามภาระงานเพื่อไป

ผู้จดหมาย จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์กรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ ศิริเดช (2554 : 3, 51-53, 70-71) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สูงถึงร้อยละ 78 ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ควรมีนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองไปเรื่อยๆ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้น จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัยต่อไป เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงเสนอแนะวิธีการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำลักษณะอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2561). **ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. (ออนไลน์) แหล่งที่มา <http://planct01.esy.es/index.php#>. 21 กรกฎาคม 2561.
- กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ. (2551). **คู่มือกลยุทธ์การบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิทยการพิมพ์.
- กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=2201. 25 เมษายน 2561
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). **การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- เกสรินทร์ ตีรเดช. (2554). **ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). **หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2550). **การประเมินการเรียนรู้**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักร์ชนันต์ ธรรมจินดา. (2552). **รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียอินเตอร์เนชั่นแนล.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ณัฐยา สันตะการผล. (2553). **MBA 50 หลักบริหาร**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดิเรก วรรณเสียร. (2552). “รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้,” **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. 2 (2) : 1-4.

- คุจฤทัย โปชนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็น
ของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สหธรรมิก.
- ทิสนา แยมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นงลักษณ์ จริยานุวัฒน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง หุมทอง. (2553). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง สุนทรจิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (8 มีนาคม 2552). “ปฏิรูปการผลิตและ
พัฒนาครูสู่ปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 2,” วารสารวิชาการ. 4 (2) : 7.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). การบริหารและจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูใน
สังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
แฮสส์ออฟ เคอร์มิสท์.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอดทีฟพริ้นท์ จำกัด.
- ภาวนี ชำรงเลิศฤทธิ์. (29 ธันวาคม 2555). “การบริหารจัดการหลักสูตรในโรงเรียน : บริหารให้เป็น
จัดการให้ดี,” วารสารวิชาการ. 1 (1) : 23.

- มานพ ศรีโกตะเพชร. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
(การจัดการทั่วไป). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รังสรรค์ บุญยะมา. (2554). **การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2551). **การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งนภา นุตราวาศ. (2553). **การออกแบบหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.** (เอกสาร
ประกอบการสอน). นนทบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งฤดี อุทุม. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป).
บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- वलันต์ ปรีดานันท์. (2551). **การบริหารงานวิชาการ.** ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร. (2553). **ปฏิรูปการศึกษาแนวคิดและข้อเสนอแนะ.** กรุงเทพฯ : วศิระ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2554). **จิตวิทยา ความฉลาด และความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : สายธาร.
- วินิจ เกตุขำ. (1 เมษายน 2552). “การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน”. **วารสารศึกษาศาสตร์
ปริทัศน์.** 14 (1) : 69 - 82.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทักษะร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิณีย์ สังข์ศรี. (12 กรกฎาคม 2553). “การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ,” **เพิ่มผลผลิต.** 39 (5) :
60 - 64.
- สมุทรา ชำนาญ. (19 ตุลาคม 2554). “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทาง
การศึกษา,” **วารสารการบริหารการศึกษา.** 3 (1) : 22.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2561). แผนปฏิบัติการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2561. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุทธทัย จันทรทรวงกรด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). การจัดการและวางแผนพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิชญา ชัยโชติรนนท์. (2551). ผู้จัดการป้ายแดง ชิงแรงแข้งมือโปร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2553). 19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำ ประมวลสาระวิชาชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเมธ งามกนก. (21 มีนาคม 2550). “การสร้างทีมงาน,” วารสารศึกษาศาสตร์. 19 (1) : 32.
- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม. (2552). เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน.
กรุงเทพฯ : พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมิต สัจฉกร. (2550). ศิลปะการให้บริการ. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- อำนวย ทองโปร่ง. (2555). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์
และสตูดิโอ.

- อุดร ธรรมานุสรณ์. (2555). เอกสารเผยแพร่โครงการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน การพัฒนาผู้เรียน
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้ฐานกิจกรรม. กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.
- เอกวุฒิ ไกรมาก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Cavazos, J. M. (1999). **The Instructional Leadership if High School Principals in Successful
Hispanic Majority High Schools**. Doctoral Dissertation, Faculty of Graduate School,
The University of Texas at Austin, U.S.A.
- Chell, J. (2001). **Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership : A Summary
of Master's Project**. New York : McGraw – Hill.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York: Harper & Row.
- Davis, F.D. (1998). **Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of
Information Technology**. Singapore : McGraw - Hill.
- Dilworth , M.E. and Imig, D.G. (1995). **Professional Teacher Development and the Reform
Agenda**. Massachusetts : Allyn Bacon.
- Dyer, W.G. (1995). **Team building : Current Issues and New Alternatives**. New York :
Addison - Wesley.
- Flippo, E.B. (1969). **Management : Behavior Approach**. Boston : Allyn and Bacon.
- Guilford, B. (1967). **Cognitive Psychology : A Student' Handbook**. 5 th ed. New York :
Psychology Press.
- Glickman, C. D. (2007). **Super Vision and Instructional Leadership : A Developmental
Approach**. Boston: Pearson.
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group Skill**.
8 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Jazzar, M. and Algozzine, B. (2007). **Keys to Successful 21st Century Educational Leadership**.
Toronto : Pearson.
- Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). **The Wisdom of Teams : Creating the High –
performance Organization**. Boston : Harvard Business School.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Larson, G. and Larfasto, V. (1989). **Improving Continuously and Systematically**. Singapore : McGraw - Hill.
- Maylor, H. (1999). **Project Management**. 2 nd ed. London : Clays.
- Moomaw W. E. (1984). **participatory Leadership strategy Leadership Roles of Chief Academic Officers**. Boston, MA : Allyn and Bacon.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven Steps to Effect Instructional Leadership**. California : Corwin Press.
- Mehrens, A. and Lehmann, D. (1988). **Measurement and Evaluation in Education and Psychology**. 2 nd ed. New York : Holt Rinehart and Winton.
- Nolan, A. (1998). **The Innovator's Handbook : The Skill of Innovative Management Problem Solving**. New Jersey : Sphere Book.
- Perkey, S.C., and Smith, M.S. (January 1993). "Effective Schools : A Review," **Elementary School Journal**. 83 (1) : 114.
- Parker, G. (2001). **Team workout : A trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates**. New York : AMACOM.
- Robbins, S. (2001). **Organization Behavior**. 9 th ed. New Jersey : Prentice - Hall.
- Romig, D. (1996). **Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Stractrued Teamwork**. Chicago : Irwin.
- Seyfarth, J. T. (1999). **The Principal: New Leadership for New Challenges**. NJ : Prentice-Hall.
- Torrance, P. (1974). **Torrance Tests of Creative Thinking**. New York : Personnel Press.
- Ubben, G. C and Hughes, L. W. (1987). **The principal : Creative Leadership for Effective Schools**. Boston : Allyn and Bacon.
- Varney, G. (1990). **Organization Development for Managers**. USA : Addison-Presley.
- Wildy, H., and Dimmock, C. (October 1993). "Instructional leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia," **Journal of Educational Administration**. 31 (2) : 34.
- Weber. K. (2002). **Marketing convention of tourism**. Journal of Convention Tourism International Research and Industry Perspectives. Binghamton New York: The Haworth Press.

Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual**. Great Britain : Gower Publishing.

Woodcock, M. and Francis, D. (1994). **Team Building Strategy**. New Hampshire :
Gower Publishing.

Zadra, N.L. (2002). “Team Teaching : A Study of Collaboration,” **Dissertation Abstracts
International**. 62 (3) : 1889.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงษ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. อาจารย์ ดร.พิภา สมบูรณ์ อาจารย์ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. นายสรวิชัย พันธุ์โก ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2
4. นายคณัย ชาศิรี ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยาอุปถัมภ์ 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 2
5. นางณกานต์ เนาวรัตน์ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตำโรง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.มนตรี วิชัยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.พิกุล สมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสรวิชัย พันธุ์โก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายดนัย ขาติศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณกานต์ เนาวรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๔๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๔ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนา สุระคำ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๗ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านฉาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๔๐ ชุด

ด้วยนางสาวกาญจนา สุระคำ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี อาจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกาญจนา สุระคำ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของครูในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเผยแพร่
สู่สาธารณชนแบบเจาะจงเฉพาะบุคคลหรือส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงใคร่ขอ
ความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นางสาวกาญจนา สุระคำ

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับ
การทำงานของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติสม่ำเสมอ

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติบ่อย

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติเป็นบางครั้งคราว

ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตร						
1	ผู้บริหารแสดงให้เห็นบทบาท หน้าที่ในการเป็นผู้นำริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรภายใต้กรอบแนวคิดของกฎหมายและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
3	ผู้บริหารประชุม ชี้แจง ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับคณะครู					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อมูลสภาพจริงและความต้องการของชุมชน					
6	ผู้บริหารนิเทศ ติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ชัดเจน ในการสร้างหลักสูตร					
ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู						
8	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น					
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนา นวัตกรรมเพื่อ พัฒนางาน หรือขอเลื่อนวิทยฐานะ					
11	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูทำวิจัยในชั้น เรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ					
12	ผู้บริหารให้โอกาสครูเข้ารับการฝึกอบรมใน โครงการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ					
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำผลการประชุมหรือสัมมนา มาปรับปรุงการเรียนการสอน					
ด้านการประเมินผลการสอนของครู						
14	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินผลการ สอนของครูที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู					
15	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดหมาย ในการประเมินผล					
16	ผู้บริหารวางแผนการประเมินผลการสอนของครู อย่างเหมาะสม					
17	ผู้บริหารกำหนดรูปแบบวิธีการ และเวลาใน การประเมินผล การสอนของครูอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง					

ข้อที่	รายการ	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ				
		5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและโครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัย					
19	ผู้บริหารดำเนินการให้ครูนำผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
20	ผู้บริหารเสนอแนะให้มีการจัดทำข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอย่างเป็นระบบ					
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน						
21	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล					
22	ผู้บริหารส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
23	ผู้บริหารดูแล ควบคุม กำกับ ติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน					
24	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะและให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน					
25	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล					
26	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู วัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย					
27	ผู้บริหารจัดให้ครูรายงานผลความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือให้ตรงกับสภาพจริงและสอดคล้องกับ
การทำงานของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปฏิบัติสม่ำเสมอ

ระดับ 4 หมายถึง ปฏิบัติบ่อย

ระดับ 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ปฏิบัติเป็นบางครั้งคราว

ระดับ 1 หมายถึง ไม่ปฏิบัติ

ข้อที่	รายการ	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อมูล					
2	มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน					
3	มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง					
4	มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้					
5	มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่อการทำงานได้					
6	มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว					
7	มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึงในสถานศึกษา					

ข้อที่	รายการ	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
ด้านการร่วมมือ						
8	มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
9	มีการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
10	มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด					
11	มีการร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
12	มีการร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ					
13	มีการร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลา ราชการด้วยความเต็มใจ					
14	มีการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง					
ด้านการประสานงาน						
15	มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา					
16	มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
17	มีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี					
18	มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ					
19	มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม					
20	มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน					
21	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
22	มีการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
23	มีการร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ					
24	มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	รายการ	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
25	มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
26	มีการร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
27	มีการนำความคิดมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ					
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
29	มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
30	มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม					
31	มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					
32	มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
33	มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา					
34	มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน					
35	มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็น การพัฒนางาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 9 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตร									
1.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นบทบาท หน้าที่ในการเป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกำหนดหลักสูตรภายใต้ กรอบแนวคิดของกฎหมายและ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารประชุม ชี้แจง ให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษากับคณะครู	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วน ร่วมในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น ตามข้อมูลสภาพจริง และ ความต้องการของชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การใช้หลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
7.	ผู้บริหากำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย ชัดเจนในการสร้างหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู									
8.	ผู้บริหากำหนดนโยบาย เป้าหมาย ในการพัฒนาความก้าวหน้าทาง วิชาชีพครูอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน หรือ ขอเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารให้โอกาสครูเข้ารับ การฝึกอบรมในโครงการพัฒนา บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำผล การประชุมหรือสัมมนามาปรับปรุง การเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.60	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการประเมินผลการสอนของครู									
14.	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายการ ประเมินผลการสอนของครูที่ ชัดเจนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครู	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกัน กับครูถึงจุดหมายในการประเมินผล	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารวางแผนการประเมินผล การสอนของครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารกำหนดรูปแบบวิธีการ และเวลาในการประเมินผล การสอนของครูอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารดำเนินการประเมินผลการ สอนของครูตามแผนและ โครงการ ที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูก ประเมินซักถามข้อสงสัย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารดำเนินการให้ครูนำผล การประเมินไปปรับปรุงการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารเสนอแนะให้มีการจัดทำ ข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน									
21.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีส่วนร่วมกับนักเรียนใน การวางแผนการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือ ในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การวัดและประเมินผลนักเรียน	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสรุปผลการ ประเมินความก้าวหน้าของ นักเรียนเป็นระยะและให้นำผล การประเมินไปปรับปรุงการเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดเตรียม เอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับ การวัดผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู วัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงและ ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารจัดให้ครูรายงานผล ความก้าวหน้าของนักเรียนให้ ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 10 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการติดต่อสื่อสาร									
1.	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่าง ตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
2.	มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถ แปลความหมายและนำไปปฏิบัติ ได้ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ ถูกต้องอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.	มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดง ความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัย ร่วมกันได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
5.	มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดง ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการ ทำงานได้	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
6.	มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารตลอด จนปัญหาใน การทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการร่วมมือ									
8.	มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9.	มีการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
11.	มีการร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	มีการร่วมมือกันในการประเมินผล การปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
13.	มีการร่วมมือกันทำงานทั้งในและ นอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจ	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
14.	มีการร่วมกันทำกิจกรรมอย่าง พร้อมเพรียง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการประสานงาน									
15.	มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละ กลุ่มงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	มีการประสานงานที่เหมาะสมและ หลากหลายวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
19.	การวางแผนการทำงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	มีการประสานงานกันทุกครั้งใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
21.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหารทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์									
22.	มีการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่ หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	มีการร่วมศึกษาดูงานและร่วม ประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอด ความคิดใหม่ ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
24.	มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
25.	มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
26.	มีการร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
27.	มีการนำความคิดมาประยุกต์เพื่อ พัฒนางาน ในสถานศึกษาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจาก รูปแบบเดิม ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง									
29.	มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษา ดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่าง ต่อเนื่อง	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
30.	มีการออกแบบงานใหม่ที่ สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
31.	มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
32.	มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.80	ใช้ได้
33.	มีการปรับกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
34.	มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดใน การทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง	
ด้านหลักสูตร	
1	.66
2	.74
3	.79
4	.75
5	.69
6	.52
7	.66
ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	
8	.31
9	.34
10	.30
11	.32
12	.22
13	.22
ด้านการประเมินผลการสอนของครู	
14	.60
15	.46
16	.62
17	.25
18	.50
19	.47
20	.21

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน	
21	.40
22	.63
23	.55
24	.56
25	.63
26	.68
27	.44

จากตาราง 9 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 27 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .21 ถึง .79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็น
ทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	
1	.66
2	.39
3	.62
4	.48
5	.46
6	.59
7	.56
ด้านการร่วมมือ	
8	.36
9	.54
10	.42
11	.57
12	.22
13	.30
14	.30
ด้านการมีต้นแบบทางความคิด	
15	.26
16	.27
17	.30
18	.49
19	.24
20	.28
21	.30

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	
22	.37
23	.28
24	.34
25	.42
26	.25
27	.36
28	.39
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
29	.31
30	.61
31	.69
32	.76
33	.65
34	.69
35	.54

จากตาราง 2 แสดงว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 35 ข้อ อยู่ในช่วงระหว่าง .22 ถึง .76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวกาญจนา สุระคำ
วัน เดือน ปีเกิด	7 กรกฎาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	68/37 หมู่ 1 ตำบลปะตง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี 22180
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดสำโรง 2/1 หมู่ 6 ตำบลทรายขาว อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี 22180
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2549	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2561	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี