

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

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

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

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

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

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

อำนวยการ ทองโปร่ง (2555 : 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของภาวะผู้นำเป็นสำคัญ

วิโรจน์ สารรัตนะ (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
 การนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

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

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550 : 27) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผล
 ให้สถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ โดยการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้
 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 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

เพอร์คี 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 เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทฐานะผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ 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

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

1. ด้านการจัดการสถานศึกษา วางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์กร ที่สนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากร และสร้างช่องทางความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายบริหาร

2. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู นิเทศการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ออกแบบการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประสานงานหลักสูตร กำกับดูแลการใช้หลักสูตร กระตุ้นให้กำลังใจครูและนักเรียนในการเรียนการสอน สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน และบริหารเวลา พิกัดระยะเวลาในการเรียนการสอน โดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจในสถานศึกษาและชุมชน

3. ด้านการบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน เป็นแบบอย่างคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน ยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการกระทำของผู้อื่น

คิดนอกกรอบ พัฒนานวัตกรรมของสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำ สื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและชุมชน

มูมอร์ (Moomaw. 1984 : 16) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย

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

มุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

อัปเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes :1987) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

1. การทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
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)

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

1. ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน
2. ด้านภาระหน้าที่
3. ด้านทักษะที่จำเป็น

แจซซาร์ และอัลกอซซ์ไซน์ (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

จากทักษะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากทัศนคติของนักวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553)	รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551)	เซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999)	วีเบอร์ (Weber, 2002)	มูมอร์ (Moomaw, 1984)	อับเบน และฮิวส์ (Ubben & Hughes, 1987)	คติกแมน (Glickman, 2007)	แจซซาร์ และอัลกอซซี (Jazzar and Algozzine, 2007)	รวม
1. ด้านความสามารถ	✓								1
2. ด้านการนิเทศ	✓								1
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ	✓								1
4. ด้านการจัดการสถานศึกษา		✓							1
5. ด้านการบริหารตนเอง		✓							1
6. ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร		✓	✓	✓		✓			4
7. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน			✓			✓			2
8. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ			✓						1
9. ด้านการประเมินผลการสอนของครู			✓	✓	✓				3
10. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	✓	✓	✓			✓			4

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 และอัลกอซซี (Jazzar and Algozine, 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 และอัลดอชไซน์ (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 และ สังคม								✓	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 มาเป็นแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร

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

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

บุญเลี้ยง ทุมทอง (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

ในการประเมินครูได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นครูมืออาชีพในการปรับปรุงพัฒนาแบบ การจัดการเรียนการสอนใช้วิธีสอนได้อย่างหลากหลาย หากผู้บริหารและครูผู้สอนเข้าใจแนว โนม์ การพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจน จะทำให้มองเห็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรอย่างชัดเจนและ ตรงเป้าหมายมากขึ้น

ภาวนี ชำรงเลิศฤทธิ์ (2555 : 23) กล่าวว่า มุมมองและแนวโน้มนการเปลี่ยนแปลงด้าน หลักสูตร คือ การที่ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุน ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนและชุมชน การส่งเสริม สนับสนุนและใช้หลักสูตร เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร และการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า ด้านมุมมองและแนวโน้มนการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นบทบาทหน้าที่ใน การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาและกำหนดหลักสูตรภายใต้ กรอบแนวคิดของกฎหมาย และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประชุมชี้แจงให้ความรู้กับ คณะครูและสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน

ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ (2551 : 5) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าใน วิชาชีพครู เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพวิชาชีพครู เป็นการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ในหน้าที่ครูที่ต้อง พัฒนางานที่เป็นวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเรียนรู้ทั้งสมรรถนะหลัก และ สมรรถภาพตามสายงาน รวมถึงหลักการ วิธีการและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ครูที่ดีต้องใส่ใจที่จะ เสริมสร้างสมรรถภาพตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน และเพื่อสังคมอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถนักเรียนย่อมได้รับผลโดยตรง ทั้งแบบอย่างในด้านการทำงาน ความประพฤติ ครูดีมีคุณภาพ ศิษย์ย่อมมีคุณภาพตามไปด้วย

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน (2551 : 12) กล่าวว่า การวางแผนเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาครูในการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู ้ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็น งานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการ ทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะในยุคสังคม แห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ฉัฐวุฒิ 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

ไตร์เวิร์ด 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 ภูมิภาคและประสบการณ์ของครูผู้สอนทุกคน มิติสำคัญของการพัฒนา ครูผู้สอน คือ การพัฒนาวิชาชีพโดยให้ครูผู้สอนมีความสามารถทำการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตาม โครงการพัฒนาครูผู้สอน และพัฒนาความก้าวหน้าของครูผู้สอน เช่น การพัฒนาครูผู้สอนแล้วส่งผลถึงการพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูผู้สอน โดยให้ฝึกทักษะ การค้นคิดอย่างเป็นระบบที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่ออาจารย์ผู้สอนการเรียนรู้ร่วมกันของ ครูผู้สอนด้วยการเป็นผู้กระทำและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางประสบการณ์

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

การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในพฤติกรรมของโครงการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูผู้สอน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

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

ด้านการประเมินผลการสอนของครู

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

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2551 : 99) กล่าวว่า การประเมินผลการสอนของครูเป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และให้คำแนะนำครูในการประเมินผลนักเรียนรอบด้านครอบคลุมจุดมุ่งหมาย 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 และเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

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 การสอนของครูตามแผนและ โครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัย และผลการประเมิน ไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน

รุ่งชัยดาพร 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 และผู้เกี่ยวข้องทราบสามารถตรวจสอบได้

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

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

สรุปได้ว่า ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล และส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ผู้บริหารดูแลควบคุม กำกับ นิเทศให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การวัดและประเมินผลนักเรียน ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะและให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน

จากภาวะผู้นำทางวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ กระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารจัดการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพื่อให้บรรลุผลตามที่คาดหวังไว้ต่อไป และภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้แนะหรือ

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 และสร้างความเข้าใจร่วมกันกับครูถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินผล และดำเนินการประเมินผลการสอนของครูตามแผนและ โครงการที่กำหนดและเปิดโอกาสให้ครูผู้ถูกประเมินซักถามข้อสงสัย และผลการประเมินไปปรับปรุงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

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

ของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือสังคม จะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็ว ต่อโอกาสและภัยคุกคาม

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

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน 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 และจิรัชญา ใจเปี่ยม (2552 : 57) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคน จึงจะเสร็จได้ทันเวลา

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

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis. 1994 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ปัญหาและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคน ก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งการเล็งร่วมกัน และได้รับความสำเร็จร่วมกันจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้ทีมงานแข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ดีของทีมอันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

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

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

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้ที่มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลม่อเกลตาหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขันเพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าจะต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจในการเข้าใจพฤติกรรมของตน และเพื่อนร่วมทีม โดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะคน และบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ

5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม

6. มีวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการออมชอมประนีประนอม พุดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ

7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและอากัปกริยา ท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้ง ตลอดจนคำปรึกษา พร้อมทั้งจะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย

8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน

9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือกลงทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษาหารือกับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ธีระ รุณเจริญ (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 มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกที่ทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

1.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่มพยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืนมีความไว้วางใจกัน และพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี อดทน ตั้งใจจริง ไม่หุนหันงิดในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง 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 โดยทักษะดังกล่าวควรมีลักษณะเสริมต่อกันในการประกอบภารกิจประจําการแสดงของวงดนตรีดุริยางค์ขนาดใหญ่ที่มีความไพเราะ เพราะมีการผสมผสานที่ดีของเครื่องดนตรี แต่ละชิ้นที่มาร่วมเสริมการทำงานกัน

3. ผู้กพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมงานผูกพันต่อกัน

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

การตีความ การให้ความช่วยเหลือ การบูรณาการ การสรุปย่อต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดข้อขัดแย้งที่ขัดขวางความสำเร็จของทีมงานลง

5. มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบร่วมกันได้ ไม่มีกลุ่มงานใดสามารถเปลี่ยนเป็นทีมงานได้ ถ้าไม่ยึดมั่นในความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกันระหว่างสมาชิก ดังนั้นคุณสมบัติในเรื่องความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของทีมจึงเป็นแกนกลางอันสำคัญในสมาชิกร่วมกันให้สัญญาอย่างจริงจังทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

روبบินส์ (Robbins, 2001 : 64) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงานใช้ทักษะความรู้ 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 ตลอดเวลานอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

4. คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

ประคอง 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. แลกเปลี่ยนทัศนคติเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีม ต้องแลกเปลี่ยนทัศนคติเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

4. ความสัมพันธ์กับภายนอกทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากร ความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (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
- คายนอร์ (Dyer, 1995 : 15-16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

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 เป็นการที่บุคคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ เกิดความเชื่อมั่น

และความไว้วางใจกันถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับได้อย่างถูกต้องชัดเจนและให้ความสนใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติกัน คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อการสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 13) กล่าวว่า หลักการการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

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 หวังดี จริงใจต่อกัน ต่อหัวหน้างานและองค์กร

7. ถ้ามีความขัดแย้ง จะมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงทุกฝ่าย และคำนึงถึงผลประโยชน์รวมขององค์การเป็นสำคัญ

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 247) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. มีความสมดุลในบทบาท คือ มีความผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคลและใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายอย่างแท้จริง

3. มีความเปิดเผยและมีการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและการสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พுகันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดีและเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. มีความร่วมมือและต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. มีการทำงานเป็นทีมลักษณะยึดหยุ่นและตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดีการทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและการได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การร่วมมือ

3. การประสานงาน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

จากทัศนะของนักวิชาการแหล่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการทำงานเป็นทีมของครู ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู จากทัศนะนักวิชาการ

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

ตาราง 2 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของครู	สุเมธ งามกนก (2550)	ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551)	สุพานี สฤณภูวนิช (2552)	วุฒิชัย คุชฌันท์ (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 หวังดี 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) สุพานิ 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 โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การติดต่อสื่อสารที่ดี นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวกันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและอยู่ร่วมกันในกลุ่มทำงานที่ดีนั้นมักใช้การสื่อสารสองทางหรือหลายทางมากกว่าสื่อสารทางเดียว คือให้มีการตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดอยู่ข้างเดียว ขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้เป็นตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

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

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงที 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 ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

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

ด้านการร่วมมือ

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

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 33) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกันมุ่งมั่น ในทิศทางที่สอดคล้องกัน 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 หรือเคยเข้ามา ร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างอิสระภาพ เสมอภาค ไม่ใช่เป็นเพียงความ ร่วมมืออย่างผิวเผินแต่เป็นการเข้าร่วมอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึง ขั้นสุดท้ายของ โครงการ

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

เมเลอร์ (Maylor. 1999 : 110) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือ สมาชิกทีม ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็น โอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงาน ไม่มีความร่วมมือในการทำงานมีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดการขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็ นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การร่วมมือนั้นสมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกัน แก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งใน และนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

ด้านการประสานงาน

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

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 20) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการทำงานที่สมาชิกมี การประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อจะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ

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

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

วารีนีย์ (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 การประสานงานนั้นคือการที่บุคคลต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีเพื่อนำพาไปถึงผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การประสานงานนั้นโดยสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

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

สุวิทย์ มูลคำ (2553 : 47) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จโดยเข้าร่วมศึกษาคูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ 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 เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคลเป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหลายแง่หลายมุม

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

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

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วินิจ เกตุขำ (2552 : 69) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ ูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

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 ความคิดเห็นต่อการทำงาน ได้มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. ด้านการร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการร่วมกัน แก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. ด้านการประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการพึ่งพิงซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

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

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

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 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. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเน้นการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

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 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามาตรา 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. กลุ่มผู้อำนวยการ
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 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย สถานศึกษาที่อยู่ในการควบคุมดูแล ตั้งแต่การศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จำแนกเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาจริยธรรม ความรู้ ความสามารถความสนใจ ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข มีการบริหารจัดการเพื่อให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้จัดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยยึดแนวทางการบริหารและ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วย การบริหาร วิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางใน การบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรง ตามสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้จะมีผลต่อแนวทางในปรับปรุงพัฒนา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 : 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของ การทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุน การบริหาร งานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงที่สุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาช (Katzenbach. 1997 : 54) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุ มาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

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 เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้แก่แก่นักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่แก่นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

งานวิจัยในประเทศ

เกศรินทร์ ตรีเดช (2554 : 3, 51-53, 70-71) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 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 จริญญาวัฒน์ (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) ภาวะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนทรัพยากรการสอน ด้านการนิเทศการสอน และด้านการวัดประเมินผลและวิจัย 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติจากมากไป น้อย ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้าน การตัดสินใจร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และด้านการมีส่วนร่วม ร่วมในการดำเนินงาน 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) ภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชุมพร 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 โดยภาพรวมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ถ้าเทียน เผ่าอาจ (2559 : 4, 46-51, 72-73) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน ครูผู้สอน 93 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (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 คะแนนเฉลี่ย (\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

คุณฤทัย โพนอก (2559: 3, 59-63, 82-83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่ม โรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่ม โรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 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 โดยรวมและด้านการกำหนดคณิยามพันธกิจ 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 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเซฟเฟ่ 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 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ 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

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี