

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAMWORK AND ACADEMIC
AFFAIRS ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS UNDER
PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นนทวัตร ทาทอม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

นนทวัตร ทาหอม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
The Relationship between Teamwork and Academic Affairs
Administration of the Schools under Prachinburi Primary
Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นายนนทวัตร ทาทอม

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

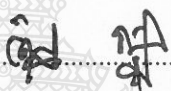
อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

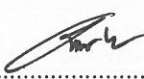

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ลินฐฎา กุญชรินทร์, Ph.D.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมา ฤกษ์สุนทร, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...27... เดือน...ธันวาคม.. พ.ศ.2564..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นายนนทวัตร ทาหอม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	The Relationship between Teamwork and Academic Affairs Administration of the Schools under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Mr. Nontawat Tahom
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the teamwork level of the school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) explore the academic affairs administration level of the school under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2, and 3) examine the relationship between teamwork and academic affairs administration of the schools under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2.

The research population consisted of 118 school administrators under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2. The instrument used to collect data was a five-point rating scale questionnaire. The statistical methods for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results revealed that: 1) the overall teamwork level of the schools under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 2) The overall academic affairs administration level of the schools under Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. 3) The teamwork and academic affairs administration of the schools under Prachinburi Primary Educational Service Area 2 had a positive relationship at the statistically significant level of .01.

Keywords: teamwork, academic affairs administration, school administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.ลินัฐภา กุญชรินทร์ ประธาน สอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเสียสละเวลาร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำ วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิม และ นายผดุงพล ปิตทรัพย์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามโดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้เป็นแรงผลักดันและให้ความช่วยเหลือทุกด้าน ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งเป็นกำลังใจที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และ ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ช่วยเหลือแบ่งปัน ให้คำแนะนำต่างๆ ที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ตลอดมา

นนทวัตร ทาหอม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	14
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ.....	44
2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	70
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	116
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	122
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	124
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์บริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	132
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	138
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	146
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	146
5.2 การอภิปรายผล.....	149
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	159
บรรณานุกรม.....	163
ภาคผนวก.....	178
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	180
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	181
- หนังสือเชิญขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล.....	186
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	188
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	200
ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร.....	210
ประวัติผู้เขียน.....	214

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จากทัศนะของนักวิชาการ.....	37
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ จากทัศนะของนักวิชาการ.....	57
ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	79
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร.....	122
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน.....	124
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล เป็นรายข้อ.....	125
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นรายข้อ.....	126
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นรายข้อ....	127
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายข้อ.....	128
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประสานงาน เป็นรายข้อ.....	129
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ เป็นรายข้อ.....	130
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านมีความร่วมมือกัน เป็นรายข้อ.....	131

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน.....	132
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นรายข้อ.....	133
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นรายข้อ.....	134
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นรายข้อ.....	135
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน เป็นรายข้อ.....	136
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล เป็นรายข้อ.....	137
ตารางที่ 4.16 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.....	139
ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	141
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	142

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	143
ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการนเทศการสอน.....	144
ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล.....	145



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2.1 เครื่องมือการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 2.....	72



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารองค์การทุกองค์การมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้นเป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดีต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย ทั้งนี้เพราะองค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อว่า ถ้าพึ่งคนๆ เดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม เหตุผลที่ว่าคนคนเดียวขาดกำลังความสามารถ สติปัญญา เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผล หรือแม้แต่ปัจจุบันนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคของการแข่งขัน แต่ละองค์การต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้องค์การของตนดำรงอยู่ได้และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวความคิดใหม่ทางการบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ ก็ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์การควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน อันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่ผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง (Robbins, 2007, p.258) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงานและปรับปรุงความสามารถของทีมงาน ในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561) ดังนั้น ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของสังคมหนึ่งในหลายวิธีที่นำมาสู่ความสำเร็จ

การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยงานหลายอย่าง เช่น หลักสูตรการจัดแผนการเรียน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครูด้านวิชาการ รวมถึงการนิเทศการสอน เป็นต้น (Fry, Ketteridge & Marshall, 2008, p.68) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการจึงเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน

มักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ นักเรียน ด้วยเหตุนี้คุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน (ภุสสุตา ภู่เงิน, 2560)

การทำงานเป็นทีม และงานวิชาการต่างก็มีความสำคัญเป็นอย่างมาก การทำงานเป็นทีมนี้ถือว่าเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้น เพราะความสำเร็จของงานไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตั้งอยู่ อำเภอโกบรินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอโกบรินทร์บุรี และอำเภอนาดี เป็นหน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง สนับสนุนให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนของตนเอง และยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยใช้กลยุทธ์ของการทำงานเป็นทีมจนถึงปัจจุบัน แต่ยังพบว่า การดำเนินการตามกลยุทธ์ดังกล่าวยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2, 2562) ดังจะเห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร การสื่อสารแบบเปิด ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และความมีมนุษยสัมพันธ์ในทีมงาน ก็ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ครูและบุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองเท่าที่ควร และเกิดปัญหาหลายประการอันส่งผลให้การบริหารโรงเรียนไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคในการบริหารจัดการยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานของรัฐและเอกชน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องยังเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการต้นทุนสูง ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ส่งผลต่อคุณภาพของเขตพื้นที่การศึกษาที่เห็นได้ชัด คือ ค่าเฉลี่ยร้อยละของผลการสอบระดับชาติ O-NET นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ทั้ง 4 วิชา คือ ภาษาไทย 52.70 ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศอยู่ 3.20 คะแนนภาษาอังกฤษ 31.64 ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่า

ระดับประเทศอยู่ 7.6 คะแนน คณิตศาสตร์ 31.62 ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศอยู่ 5.88 คะแนน และ วิทยาศาสตร์ 37.15 ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศอยู่ 2.78 คะแนน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2, 2562)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ทำให้ผู้บริหารได้ทราบระดับการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในองค์กร หรือพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในทางบวก

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563)

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม ตามที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการทำงานเป็นทีมของ woodcock (1989); Varney (1990, p.154); Parker (1990); Daft (1995, p.473); Dyer (1995, pp.15-16); Roming (1996, p.74); Robbins (2001, p.64) และ กระทรวงศึกษาธิการ (2546)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ความเข้าใจบทบาทของบุคคล
- 2) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 3) มีเป้าหมายร่วมกัน
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) การประสานงาน
- 6) ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์
- 7) มีความร่วมมือกัน

จากการสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ตามที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการบริหารงานวิชาการ Faber & Shearon (1970, p.212); Campbell, Bridges, Corbally, and Nystrand (1971); Sergiovanni and Others (1989); Massie and Douglas (1981, p.23); Miller Van (1995, p.175); Kimbrough, B. and Nunnery, Y. (1988, p.58); Alqefari (2010); Cortina (2011); กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.6) และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4) การนิเทศการสอน
- 5) การประเมินผล

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน มีปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานกันอย่างดี และใช้ความขัดแย้งข้อแตกต่างระหว่างบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้ภารกิจหรืองานประสบความสำเร็จตรงตามที่ต้องการ โดยสมาชิกภายในทีมต้องมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละบุคคลช่วยเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1) ความเข้าใจบทบาทของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เชื่อมั่นเพื่อนร่วมทีมในการช่วยแก้ไขปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน ให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในสถานศึกษา

3) มีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด และรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน

4) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแจ้งข้อมูลให้ทราบอย่างเปิดเผยชัดเจนตรงกับความ เป็นจริง มีการรับและส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม สื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจ วิธีการทำงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อสงสัยร่วมกันแล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น

5) การประสานงาน หมายถึง การวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน

6) ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย พยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้ปัญหาความขัดแย้ง เพื่อหาจุดบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการแก้ไขปัญหา

7) มีการร่วมมือกัน หมายถึง การแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม ช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สมาชิกภายในทีมต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.6.2 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ การสอน และการประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษา วิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จัดทำโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษาและสาระต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสถานศึกษา มีการเลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้งาน และกำหนด สัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม

2) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ ของผู้เรียน ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด และความสามารถของ ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้อย่างมุ่งเน้นการ ปลุกฝังคุณธรรมที่พึงงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การสนับสนุนให้ผลิตพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4) การนิเทศการสอน หมายถึง การแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน มีการกำหนดแนวทางวิธีการนิเทศภายในของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา

5) การประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้ชัดเจน กำหนดแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล และส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

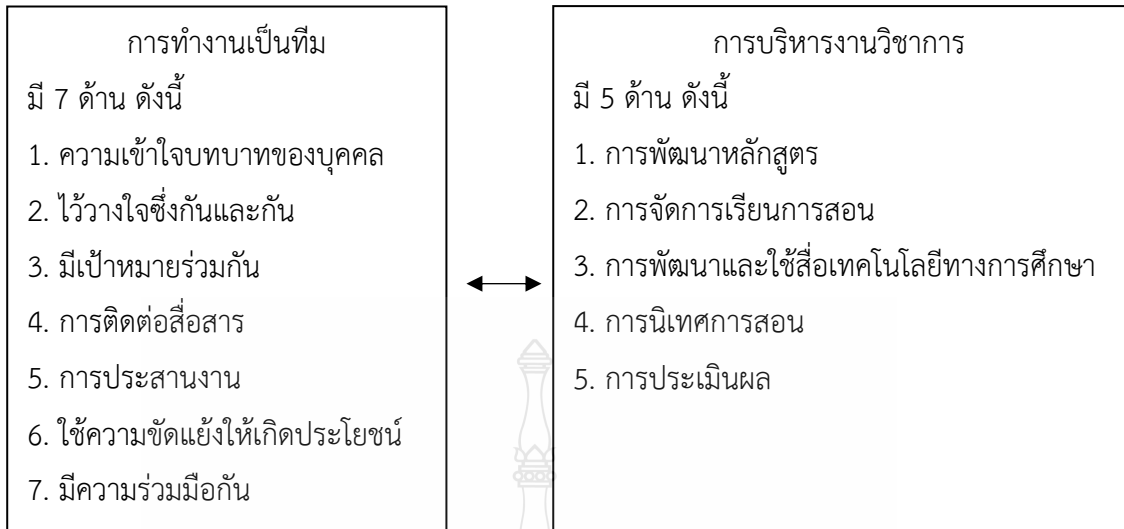
1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

1.6.4 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2

1.6.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นศูนย์ของการบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย อำเภอกบินทร์บุรี และอำเภอนาดี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.8.2 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไปวางแผนการบริหารงานในสถานศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา หรือพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.3 ประเภทของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.4 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2.4 องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ
- 2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

Pigors and Myers, 1981, p.161) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีมว่าเป็นการทำงานทีมที่มีการประสานงานกันอย่างดี และมีความสอดคล้องต่อกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Huse (1982, p.199) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน ทีม หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทีม

หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์
อย่างเป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จได้
โดยบุคคลเพียงคนเดียว

Davis (1989, p.446) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่ม
บุคคลหนึ่งทำกิจกรรมหนึ่ง โดยมีการร่วมมือประสานงานกันเพื่อที่จะหาทางพัฒนากิจการนั้นให้ก้าวหน้า
ยิ่งขึ้นไป และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

Woodcock (1989, p.8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละ
บุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้
เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

Kezsbom (1990, p.51) ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมอบหมาย
พิเศษให้กับกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
และทราบว่า จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนให้สัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อรวมพลังกันในอนาคตที่จะนำ
ความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบหมาย

Tappen (1995, p.137) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง กลุ่มบุคคล
ที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

Luthans (1995, p.261) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มที่มี
การทำงานร่วมกันและมีการจูงใจเกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกับการทำงานเป็นกลุ่ม ผลการ
ทำงานของกลุ่มเป็นไปตามหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายให้ แต่ผลของการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นทั้ง
ผลงานที่ได้รับและผลการทำงานร่วมกัน (collective work-products) ซึ่งหมายถึง การทำงานร่วมกัน
ที่ต้องมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

Romig (1996, p.33) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่
สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ
ที่หลากหลาย มีการปรึกษาหารือ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคลที่ดี มีการนำทรัพยากรมาประยุกต์ใช้ มีการติดต่อประสานงาน ร่วมมือร่วมใจ มีความพยายาม อดทน
มุ่งมั่นที่ทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลผลิตในงาน
เพิ่มขึ้น

Quinn and Others (1996) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของแต่ละคน
ที่มีหลายบุคลิก มีการเชื่อมโยงและประสานหน้าที่กัน ทำให้ความคาดหวังของบทบาทกระจ่างชัด และ
มีความรับผิดชอบของทีม ผลักดันไปให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันที่จะนำความสำเร็จมาสู่งาน
ที่ได้รับมอบหมาย

Cheng (1997, p.32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ บุคคล 2 คน หรือมากกว่านั้น ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป้าหมายและการร่วมมือกันทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ต้องการ โดยเป้าหมายและการร่วมมือกันทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเหล่านี้มาสร้างทีมงาน

D. W. Johnson and E. P. Johnson (2000, p.436) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Parker (2001, p.16) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Robbins (2007, p.258) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่ผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Richard Jenkins (2008, p.18) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย แต่กระนั้นก็ตามยังมีการเข้าใจกันว่าการทำงานที่คนกลุ่มหนึ่งทำงานอยู่ด้วยกันในสถานที่แห่งเดียวกันนั้นเป็นการทำงานในรูปแบบของทีม ซึ่งอันที่จริงแล้วการทำงานร่วมกันในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม (Work Group) เสียมากกว่าเป็นวิธีการทำงานที่ผู้จัดการหรือหัวหน้าเป็นผู้กำกับการควบคุมการทำงานของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานของตนให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่ต้องประสานงานกับสมาชิกคนอื่นๆ

ชุนวัฒน์ ปุณฺบาลกระตี (2558, น.38) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดผลงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียว ก่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และเกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหา

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.16) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องให้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้

ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

วิลโลว์รณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, น.11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือและประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อริศขรา อุ่มสิน (2560, น.8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจการทำงานสูงสุด

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2561) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมงานในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหา อันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน มีปฏิสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานกันอย่างดี และใช้ความขัดแย้งข้อแตกต่างระหว่างบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้ภารกิจหรืองานประสบความสำเร็จตรงตามที่ต้องการ โดยสมาชิกภายในทีมต้องมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละบุคคลเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

Woodcock and Francis (1994) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การที่สมาชิกมีประสบการณ์และทักษะความรู้ที่แตกต่างกัน เมื่อมารวมกลุ่มกันทำให้สามารถนำประสบการณ์และทักษะ ความรู้ที่มีอยู่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันของทีมนั้น มีความรับผิดชอบร่วมกันและความผูกพันทางใจ นำประโยชน์มาสู่องค์การ คือ สมาชิกแต่ละคนจะปฏิบัติงานอย่างภาคภูมิใจ ส่งเสริมให้การทำงานประสบผลตามจุดมุ่งหมาย

D. W. Johnson and E. P. Johnson (2000, p.437) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว

2) เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจเดี่ยว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3) บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม

4) แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมี ความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว

5) คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้น เพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6) การจัดการความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้ามีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎ ระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7) เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม

8) ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559, น.22) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนา อยู่เสมอเพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพ และมีความพร้อมในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสพการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับ การทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ ในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น.11) ได้กล่าวว่า การทำงานบางอย่าง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ จึงต้องการคนมาทำงานด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีม

พัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

วิลเลอร์น ศรีมันตะสิริภัทร (2560, น.13) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงาน ช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อริศษรา อุ่มสิน (2560, น.12) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า จะเห็นได้ว่าทีมที่มีความสำคัญอย่างมาก และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานที่มีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมมือร่วมกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน การทำงานเป็นทีมนั้นสื่อถึงความสำเร็จที่สามารถคาดหวังได้ที่จะทำให้งานในองค์กรต่างๆ อาทิ องค์กรทางการศึกษา เป็นต้น ประสบความสำเร็จอย่างดีจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

2.1.3 ประเภทของการทำงานเป็นทีม

Bril (1976) ได้แบ่งประเภทของทีมการทำงานไว้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ทีมงานภายใน (Interdisciplinary Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มาร่วมกันทำงานภายในหน่วยงานเดียวกัน

2) ทีมระหว่างหน่วยงาน (Interdisciplinary Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลายวิชาชีพที่มีความรู้ ความชำนาญตามวิชาชีพของตนจากหลายๆ หน่วยงานมาปฏิบัติงานร่วมกัน

Woodcock (1989, p.4) ได้กล่าวถึง ประเภทของทีมไว้ว่า

1) ทีมระดับสูง (Top Team) คือ ทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจากทีมงานที่ต้องกระทำหลากหลาย ทีมงานจึงต้องการสมาชิกที่สามารถแสดงมุมมองขององค์กรได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจมีสมาชิกชั่วคราวเข้าร่วมทีมด้วย เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนทำให้งานสมบูรณ์ทันเวลา

2) ทีมบริหาร (Management Team) หมายถึง ทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการประสานงานและควบคุมการทำงานของบุคคลอื่นๆ ทีมมักจะมีเจ้าหน้าที่ทีมงานในลักษณะวันต่อวันในองค์กร ทีมงานต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิกหลักของ

องค์การ มีการจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงานพัฒนายุทธศาสตร์และบริหารงานที่กระทำเป็นประจำ

3) ทีมปฏิบัติงาน (Operator Team) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์การ เป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น ผู้ส่งสินค้า หรือเป็นผู้ให้บริการแก่ลูกค้า ณ สถานที่ต่างๆ สมาชิกทีมมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เป็นการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำ

4) ทีมเทคนิค (Technical Team) เป็นทีมที่ประกอบด้วย บุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์การ ในที่นี้มาตรฐานอาจจะเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการบริหาร แต่ต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกันยิ่งองค์การมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้มีประเภทนี้มีความต้องการมากยิ่งขึ้น

5) ทีมสนับสนุน (Support Team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำและเป็นทีมที่อยู่นอกสายงาน องค์การประเภทนี้ประกอบด้วย สมาชิกที่มาจากหลายฝ่าย หลายแผนก แต่มีคุณลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกหรือทีมอื่น อาจหมายรวมถึงทีมที่ให้การสนับสนุนโดยทางอ้อมก็ได้ ซึ่งทีมงานประเภทนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบ่อยครั้งที่จะอาจจะมีการควบคุมเกิดขึ้น

Richard Jenkins (2008, p.16) ได้กล่าวถึง รูปแบบของทีมในองค์กรที่ใช้กันมากในปัจจุบัน

1) ทีมงานที่บริหารจัดการตนเอง (Self-managed Work Teams) เป็นคนกลุ่มเล็กๆ ที่ได้รับการมอบหมายให้มีอำนาจในการดำเนินการงานใดงานหนึ่ง ซึ่งเป็นงานที่ต้องดำเนินต่อเนื่องไปเรื่อยๆ ซึ่งก็มีบ่อยครั้งที่ทีมเป็นผู้เลือกผู้นำและสมาชิกใหม่ของทีม หรือแม้กระทั่งทำการปลดสมาชิกที่ไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานของทีม การทำงานเป็นทีมในรูปแบบเช่นนี้จะทำงานเหมือนเดิมเป็นกิจวัตรทุกวัน อย่างไรก็ตามสมาชิกในทีมจะทำการพิจารณาหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และนำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดมาใช้ปฏิบัติ พร้อมทั้งพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย

2) ทีมงานโครงการ (Project Teams) นั้นแตกต่างจากทีมงานที่บริหารจัดการตนเอง เนื่องจากทีมงานโครงการได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อการทำงาน และเป็นการทำงานภายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยการทำงานนั้นอาจจะกินเวลาเพียงสัปดาห์เดียว หรืออาจจะต้องใช้เวลาจนถึง 1 ปี หรือมากกว่า และเมื่องานสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ทีมงานก็จะสลายตัวแยกจากกัน สำหรับโครงการที่มีขนาดใหญ่และกินเวลานาน และมีสมาชิกอยู่ในโครงการเป็นจำนวนมาก มักจะมีทั้งผู้นำทีมและผู้จัดการโครงการซึ่งทำงานแบบเต็มเวลาเป็นผู้ดูแลโครงการ

Robbins (2001, p.259) แบ่งประเภทของทีมการทำงานได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ทีมแก้ปัญหา (Problem-solving Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล 5-12 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อร่วมกันปรับปรุงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพของทีมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หาแนวทางในการปฏิบัติ แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

2) ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-managed Work Teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วย บุคลากร 10-15 คน ร่วมกันรับผิดชอบงาน โดยไม่มีการบังคับควบคุม มีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมมีอิสระในการกำหนดตารางเวลาการทำงานให้เหมาะสมโดยไม่เกิดผลกระทบต่องานและผู้อื่น

3) ทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Team) เป็นทีมการทำงานที่ประกอบด้วย บุคลากรในระดับเดียวกัน แต่อยู่ในสาขาวิชาชีพต่างกันมาร่วมกันทำงาน โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถตามสาขาวิชาชีพที่ตนเองมีความชำนาญ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ประเภทของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีม ทีมสามารถแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายของงานที่แตกต่างกันว่า ในทีมนั้นบุคคลใด มีบทบาทหรือความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ในทีมย่อมมีความหลากหลายทางความคิด ความสามารถ เพื่อจะประสานความรู้กับบุคคลอื่นให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ ทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี

2.1.4 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

McGregor (1960) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) บรรยากาศการทำงานของทีมไม่ตึงเครียด มีความสะดวกสบาย และมีลักษณะไม่มีพิธีรีตอง

2) สมาชิกมีความเข้าใจและยอมรับภารกิจของทีม

3) สมาชิกแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน และต่างก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

4) สมาชิกได้มีโอกาสแสดงออกและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเพื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีม

5) ทีมงานที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องเฉพาะเรื่องงาน ไม่ได้เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

6) ทีมงานมีความตระหนักรู้และยอมรับภารกิจของทีมงาน

7) การตัดสินใจของกลุ่มเป็นการตัดสินใจที่ได้ฉันทานุมัติจากทุกฝ่าย ไม่ใช่ตัดสินใจโดยเสียงส่วนใหญ่

8) เมื่อมีการมอบหมายงานให้สมาชิก สมาชิกจะได้รับคำชี้แจงเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน และยอมรับปฏิบัติการกิจเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ

9) บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมฟังเหตุของกันและกัน

10) การวิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน

11) กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเอง จะมีการตรวจสอบผลงานเป็นระยะๆ ว่า จะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร

Schein (1965) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วม แสดงความเห็นอกเห็นใจกัน รับฟังกัน และกัน

2) มีการกำหนดเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าตนมีส่วนกำหนดเป้าหมายนั้น

3) ต้องหาสาเหตุของปัญหาอย่างถ่วงถ่วง ในสถานการณ์ที่มีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องหาสาเหตุอย่างถี่ถ้วนก่อนจะนำเสนอวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหานั้น

4) การยอมรับความจำเป็นของการมีผู้นำ เมื่อสมาชิกทั้งหลายประชุมกันจะต้องมีอาสาสมัครคนใดคนหนึ่งที่สมาชิกทีมยอมรับให้เป็นผู้นำ

5) ความเห็นพ้องต้องกันเป็นสิ่งที่พึงประสงค์และพิสูจน์ให้เกิดขึ้น อย่างกรณีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ จะต้องได้รับแรงสนับสนุนอย่างเต็มที่

6) ความไว้วางใจเชื่อใจสมาชิกทั้งหลายจะต้องไว้วางใจกัน กล่าวคือ พวกเขาสามารถเปิดเผยสิ่งที่เขาไม่รู้สึกดีใจให้คนภายนอกได้ทราบ ให้สมาชิกในทีมได้รับรู้

7) การมีความยืดหยุ่น ลักษณะของความยืดหยุ่นจะสามารถหาแนวทางปฏิบัติใหม่และดีกว่าเดิม เพื่อให้แต่ละคนได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ

Hodgett (1984) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม

2) องค์ประกอบด้านสมาชิกในทีม

3) องค์ประกอบด้านการจัดการทีม

Woodcock (1989, p.75) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

11 ด้าน ดังนี้

1) มีความสมดุลในบทบาท

2) มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย

- 3) มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 4) มีการสนับสนุนและจริงจังต่อกันของสมาชิกในทีม
- 5) มีความร่วมมือและมีการขัดแย้งกัน
- 6) มีวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว
- 7) มีผู้นำทีมที่เหมาะสม
- 8) มีการทบทวนบทบาทการทำงานของทีมสม่ำเสมอ
- 9) มีการพัฒนาบุคลากร
- 10) มีสัมพันธ์ภายในระหว่างทีมดี
- 11) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

Tappen (1995) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี ดังนี้

1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกัน
ในการทำงาน การทำงานจะดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

2) การวางแผนร่วมกัน (Common Plan) การทำงานจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน
งานร่วมกัน และประเมินผลร่วมกัน ถ้าขาดการวางแผนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการทำงาน
ซ้ำซ้อน หรือทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

3) การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) สมาชิกในทีมงานจะต้องพึ่งพาอาศัยและ
ร่วมมือกัน

4) ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกจะต้องมีความเชื่อสัจย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการ
ทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีลักษณะเปิดเผย ให้ความเคารพ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ยอมรับ
ในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมงาน ฉะนั้นทุกคนจึงควรมี
น้ำใจต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Romig (1996) ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 10 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม (team creativity) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการ
ประสบความสำเร็จของทีม โดยทีมต้องมีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดที่หลากหลาย
ของสมาชิกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งการระดมสมองนั้น
ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นเตรียมตัว เป็นการนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม (2) ให้สมาชิกในทีม
มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 5 นาที (3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อทีมในระหว่างทำ
กิจกรรม (4) นำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผน

2) การติดต่อสื่อสารภายในทีม (team communication) ทีมจะต้องมีการติดต่อ
สื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านวิธีการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจที่ถูกต้อง และการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

3) การประชุมทีม (team meetings) ซึ่งนับว่ามีความสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสมาชิกของทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ดังนั้น สมาชิกทีมจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะในการประสานด้านการรับรู้ภาวะเทียบ การที่สมาชิกทีมมีทักษะการประชุมและทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4) การจัดการความขัดแย้ง (conflict management) โดยจะต้องส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และความคิดสร้างสรรค์ของทีม ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขจัดความรู้สึกทางลบ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์และความเข้มของเสียงรับรู้ในเป้าหมายร่วมกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5) ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (team values, vision, and mission) โดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิก ค่านิยมของทีมเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามความคาดหวังของสมาชิกทั้งหมด เกี่ยวกับพันธกิจ ภาวะเทียบ และเป้าหมาย โดยการพัฒนาระบบการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6) การกำหนดเป้าหมายของทีม (team goal setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาที่ลดลง

7) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร (role and responsibility and team organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีม จะเป็นการนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมากเกิดความขัดแย้งของสมาชิกส่วนใหญ่สาเหตุมาจากไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและสมาชิก

8) การแก้ปัญหาของทีม (team problem solving) เมื่อปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมสมาชิก โดยการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา โดยการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

9) การตัดสินใจของทีม (team decision making) ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและกระบวนการในการปฏิบัติเป็นสำคัญ

10) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (work process improvement) เป็นการฝึกอบรมสมาชิกทีมเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน เช่น การลดระยะเวลา และราคา เพิ่มผลผลิตและคุณภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

Donnellon (2006, pp.29-30) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพสูงได้แก่

1) สมาชิกในทีมเห็นชอบในเป้าหมายที่วางไว้และยึดมั่นในเป้าหมายนั้น ถ้าเป็นไปได้ สมาชิกในทีมจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้

2) เป้าหมายของทีมมีความสำคัญกว่าเป้าหมายเฉพาะบุคคล

3) สมาชิกในทีมเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และมีการเปลี่ยนความรับผิดชอบเมื่อจำเป็น

4) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติ

5) สมาชิกในทีมต้องมีความอดทน และยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งของตัวเอง และของผู้อื่น

6) สมาชิกในทีมมีการเปิดใจยอมรับต่อแนวคิดใหม่ๆ มุมมองอื่นๆ และยอมรับความเสี่ยง

7) การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเนื้อหาและสาระสำคัญของแนวคิดที่ถูกเสนอไม่ใช่ตัดสินใจตามสไตล์และตำแหน่งหรือสถานภาพของผู้ที่นำเสนอแนวคิดนั้น

ธีระเดช รุ่งมงคล (2559, น.49-50) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) ขนาดของทีมงาน (size of work teams) ขนาดของทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรจะมีขนาดที่เหมาะสม และสามารถที่จะทำงานให้เสร็จได้ตามกำหนดเวลาที่ต้องการ

2) ความสามารถของสมาชิก (abilities of members) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกควรจะต้องมีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงานที่จะทำ โดยจะต้องพิจารณาถึงความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณลักษณะพิเศษอื่นๆ ด้วย

3) การกำหนดบทบาทและส่งเสริมความหลากหลาย (allocating roles and promoting diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจน และควรมีประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

4) มีความมุ่งมั่นผูกพันต่อความมุ่งหมายร่วมกัน (having a commitment to a common purpose) สมาชิกทุกคนจะต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในทีมงานด้วย

5) การกำหนดเป้าหมายเฉพาะ (establishing specific goals) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในบางครั้งอาจจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะขึ้น โดยสมาชิกทุกคนได้รับรู้และรับทราบในเป้าหมาย เฉพาะนั้นๆ ด้วย

6) ความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ (social testing and accountability) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้ง ทีมงานด้วย ทั้งนี้ การทำงานจะต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบตอบแทนที่เหมาะสม (appropriate performance appraisal and reward systems) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานด้วย นอกจากนี้ควรมีการกำหนด ระบบตอบแทนหรือการให้รางวัลที่มีความเหมาะสมด้วย

วีโลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, น.20) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกของทีมมีเป้าหมายและความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทีม สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร มีการติดตาม ปรีกษา พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการพัฒนาทีม อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

อริศรา อุ่มสิน (2560, น.20) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม หมายถึง สมาชิก ในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และ แก้ไขปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของ ทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

กาญจนา สุระคำ (2562, น.7) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไป ตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการ รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัย ร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์ เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

2) ด้านการร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหา

การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

3) ด้านการประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการพึ่งพซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสม และหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกัน ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงาน และร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิมๆ

5) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จาก การอบรม ศึกษาดูงาน มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน จัดการด้วยตนเอง พึ่งพาตัวเอง ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกันทุกๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงานหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า

- 1) มีลักษณะเป็นครอบครัว สมาชิกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2) มีการประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้รวมกัน
- 3) สมาชิกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน
- 4) ทีมจัดหาสถานที่ที่ควรจะมีเพื่อการพบปะประชุม เพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน

ของสมาชิก

- 5) ทีมสามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาความต้องการของสมาชิก
- 6) ทีมให้โอกาสที่จะเรียนรู้
- 7) ทีมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่น่าสนใจ
- 8) ทีมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่องาน และมีความสุขสานในการ

ทำงาน

Varney (1990, p.154) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ไว้ดังนี้

- 1) สมาชิกภายในทีมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคน
- 2) สมาชิกเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาททั้งหมดภายในองค์การ
- 3) มีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม
- 4) มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน
- 5) มีความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่จะช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่าง

ใกล้ชิด

- 6) มีแนวทางการทำงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) สามารถใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำลาย
- 8) มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกเพื่อลดการแข่งขันกัน
- 9) มีการประสานงานกับทีมอื่นๆ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของทีม
- 10) มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Parker (1990) ได้ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

- 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
- 2) การมอบหมายงานตามบทบาทที่ชัดเจน
- 3) การสื่อสารกันที่เปิดเผย
- 4) การกระจายความเป็นผู้นำ
- 5) การตัดสินใจร่วมกัน

Daft (1995, p.473) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 3 ประการ คือ

- 1) ทีมประกอบด้วยบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ
- 3) สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบ

การทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน

Dyer (1995, pp.15-16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
- 2) สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
- 3) มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
- 4) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
- 5) สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
- 6) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน
- 7) ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
- 8) ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด
- 9) มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคง และสอดคล้องกับงานเป้าหมายและสมาชิกทีม

Romig (1996, p.74) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม โดยมีการประสานงาน และวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกัน ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

Robbins (2001, p.64) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

- 1) การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะ ความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่
- 2) การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

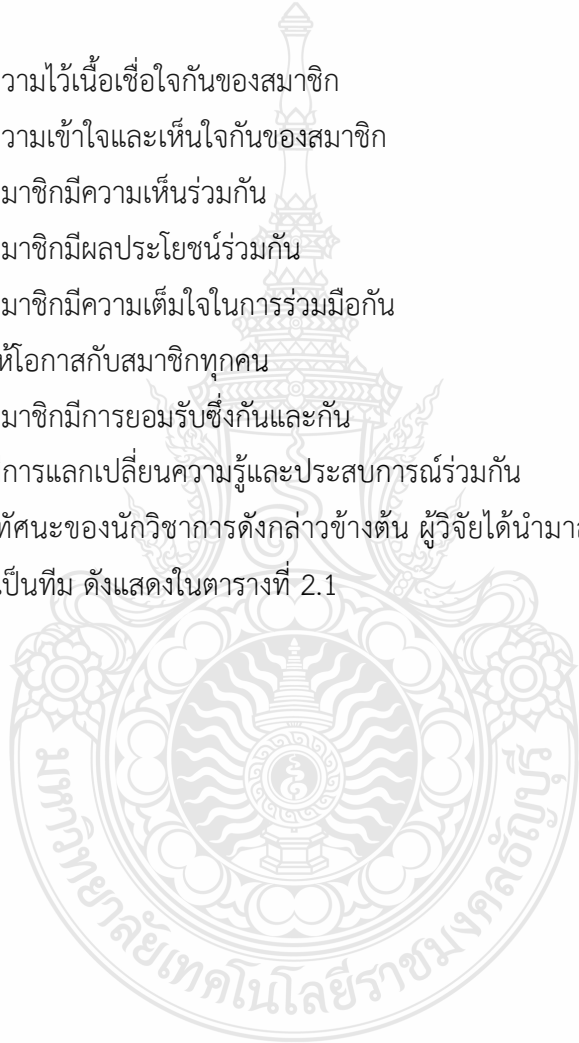
3) การจัดบริหาร เมืองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี

4) การจัดกระบวนการเป็นปัจจัยด้านกระบวนการ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหาร ความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.9) กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่ดี ต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) ความไว้วางใจกันของสมาชิก
- 2) ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก
- 3) สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
- 4) สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
- 5) สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
- 6) ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน
- 7) สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
- 8) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปรการทำงานเป็นทีม ดังแสดงในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จากทัศนะของนักวิชาการ

การทำงานเป็นทีม	Woodcock (1989)	Varney (1990)	Parker (1990)	Daft (1995)	Dyer (1995)	Romig (1996)	Robbins (2001)	กระทรวงศึกษาธิการ (2546)	สรุป
1. ไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓	✓		✓	✓			✓	5
2. การประสานงาน	✓	✓				✓			3
3. มีเป้าหมายร่วมกัน	✓		✓		✓		✓	✓	5
4. จัดหาสถานที่เพื่อการประชุม	✓								1
5. มีการพัฒนาบุคคล	✓					✓			2
6. ให้โอกาสที่เรียนรู้	✓								1
7. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓		✓	✓			5
8. มีความพึงพอใจต่องาน	✓								1
9. ความเข้าใจบทบาทของบุคคล		✓	✓		✓	✓	✓	✓	6
10. มีความเข้าใจบทบาทขององค์กร		✓							2
11. การทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่น		✓							1
12. เพิ่มสมรรถภาพของทีม		✓							1
13. ใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์		✓			✓		✓		3
14. มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		✓			✓				2
15. แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกัน		✓						✓	2
16. มีผู้นำที่เหมาะสม			✓				✓		2
17. ตัดสินใจร่วมกัน			✓		✓				2
18. มีความร่วมมือกัน				✓		✓		✓	3
19. ทีมมีปฏิสัมพันธ์				✓					1
20. มีความคิดสร้างสรรค์						✓			1
21. ให้การสนับสนุนผู้อื่น					✓				1
22. มีผลประโยชน์ร่วมกัน								✓	1
23. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน								✓	1
24. มีโครงสร้างของทีมที่มั่นคง					✓				1
25. ยอมรับซึ่งกันและกัน								✓	1

จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จากทัศนชนนักวิชาการ พบว่า การทำงานเป็นทีม มี 25 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่า มี 7 ตัวแปร ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป คือ 1) ความเข้าใจบทบาทของบุคคล 2) ใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน 3) มีเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การประสานงาน 6) ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ 7) มีความร่วมมือกัน ทั้งนี้ 7 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ความเข้าใจบทบาทของบุคคล

Cattell (1905, p.49) ได้กล่าวว่า ความเข้าใจบทบาทของบุคคล คือ ตรงต่อเวลา พยายามทำงานให้สำเร็จ ติดตามผลงานเสมอ ยอมรับความผิดพลาด รักษาชื่อเสียงของตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด ตั้งใจทำงาน พิถีพิถัน ชอบความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความอดทนอดกลั้น ไม่ชอบความโลเล พยายามทำงานให้ดี มีการวางแผนการทำงาน รู้จักตั้งจุดหมายในการทำงาน

Flippo (1966) ได้กล่าวว่า ความเข้าใจบทบาทของบุคคล เป็นความผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

Miss Consult Co.Ltd. (2019) ได้อธิบายว่า ความเข้าใจบทบาทของบุคคล หมายถึง การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน การเลือกบุคคลที่มารับผิดชอบงานต้องคำนึงว่า ถ้าต้องการให้งานนั้นสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ควรพิจารณาคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ถ้าเพียงเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพิจารณาจากบุคคลที่ยังไม่มีความสามารถในเรื่องนั้น แต่ถ้าต้องการจะประเมินศักยภาพความพร้อมต้องพิจารณาคัดเลือกคนที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ซึ่งการพิจารณาบุคคลนี้ Miss Consult ได้อธิบายว่า ศักยภาพและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามีความแตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการกระจายงาน จึงถูกแบ่งออกเป็น 4 ระดับ (M = Maturity Level) ประกอบด้วย

M1 หมายถึง กลุ่มพนักงานที่ขาดความรู้ ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้น การมอบหมายงานให้กลุ่มนี้จะต้องดูแลและให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยจะต้องชี้แจงให้รายละเอียด และที่สำคัญต้องมีวิธีการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจเพื่อให้รับผิดชอบในงานที่รับมอบหมายค่อนข้างสูง อีกทั้งต้องติดตามอย่างใกล้ชิด เปรียบเทียบได้กับพนักงานใหม่ไร้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน

M2 หมายถึง กลุ่มพนักงานที่ขาดความรู้แต่มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจทำงานสูง การมอบหมายงานให้คนกลุ่มนี้ จะต้องคอยดูแลและให้ความช่วยเหลือในเรื่องความรู้ในงานที่มอบหมาย

ให้โดยละเอียด แต่เนื่องจากมีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการทำงานสูงจึงไม่จำเป็นต้องคอยกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจเท่าใดนัก เปรียบเทียบได้กับพนักงานใหม่ที่มีไฟในการทำงานสูง

M3 หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีความรู้ดี แต่มีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานค่อนข้างน้อย บุคคลกลุ่มนี้ไม่ต้องให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่มอบหมายเท่าไรนัก เป็นเพียงที่เลี้ยงติดตามความคืบหน้าของงาน แต่เนื่องจากคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ขาดแรงจูงใจ เราจึงต้องให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำมานานจนขาดความตื่นตัวในการทำงาน และมีวิธีหลบเลี่ยงความรับผิดชอบได้อย่างมีเหตุผล

M4 หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีความรู้ดีและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อได้รับมอบหมายแล้วผู้มอบหมายเพียงทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่คอยอยู่ห่างๆ และให้คำปรึกษาเมื่อเขาต้องการเปรียบเทียบกับกลุ่มคนที่ทำงานมานานและมีความสามารถในการทำงานและสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเองได้ค่อนข้างดี

สรุปได้ว่า ความเข้าใจบทบาทของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครุมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Rotter (1971) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นว่าเชื่อถือได้

Golembiewski and McConkie (1975) ได้กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการแสดงถึงการพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Cook and Wall (1980) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคคลยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำให้กับบุคคลอื่นด้วยเจตนาหรือความตั้งใจที่ดี ซึ่งเป็นผลจากความมั่นใจในคำพูดหรือการกระทำของบุคคลนั้น

Fairholm (1994) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นความสัมพันธ์ที่มีความเสี่ยงแต่เป็นสิ่งจำเป็น เมื่อเรามีความไว้วางใจในตัวบุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งของ แสดงว่าเราเชื่อในความเชื่อถือได้ของบุคคลเหตุการณ์ หรือสิ่งของนั้นๆ เมื่อมีความไว้วางใจผู้อื่นเกิดขึ้น เราจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยความเชื่อมั่น แม้ว่าจะไม่มีข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ อย่างครบถ้วน

Mishra (1996) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจ ห่วงใยและมีความน่าเชื่อถือ

Robinson (1996) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Whitney (1996) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งอื่นใด

Reynolds (1997) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร ระดับความไว้วางใจในองค์กรเป็นตัวแยกความแตกต่างระหว่างองค์กรที่ดีกับองค์กรธรรมดาทั่วไป

Shaw (1997) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นความเชื่อในการกระทำของบุคคลว่าจะสอดคล้องกับความคาดหวังในทางบวกของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคลใดๆ ก็จะต้องสมมติฐานไว้ว่า บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจ และมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความต้องการของเราได้

Marshall (2000) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เชื่อมั่นเพื่อนร่วมทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน ให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในสถานศึกษา

มีเป้าหมายร่วมกัน

Brown (1983, p.54) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมายร่วมกัน เป็นเป้าหมายที่เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ อันเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์กร และเป็นเครื่องกำหนดทิศทางการทำงาน

Woodcock (1989, p.21) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมายร่วมกัน เป็นเป้าหมายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้ และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, น.28) ได้กล่าวว่า มีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการที่สมาชิกทีมงานมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกทีมงาน

ทุกคนยึดมั่น และตระหนักในเป้าหมายของการทำงานอันเดียวกัน จึงมีพยายามทำความเข้าใจ พุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

ขุน ทินวัน (2557) กล่าวว่า มีเป้าหมายร่วมกัน เป็นการกระตุ้นคนในกลุ่มให้มีส่วนในการเกิดกิจกรรมร่วมกันของทีมหรือกลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

สรุปได้ว่ามีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด และรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน

การติดต่อสื่อสาร

Romig (1996, p.74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันทีที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้น ทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

Davis (1998, p.183) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรหลักในการศึกษาขององค์กร การจัดการบริหารนั้นคนจะมาจากที่ต่างๆ เพื่อมาทำงานร่วมกัน และการที่จะทำงานร่วมกันได้ดีต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และในการสื่อสารถ้ามีความผิดพลาดก็จะทำให้งานเกิดความเสียหายได้

Parker (2001, p.20) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่นำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ ทศนคติ ความรู้สึก ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

อริศขรา อุ่มสิน (2560, น.2) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย แปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง มีการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานที่เปิดโอกาสให้ทีมงานรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแจ้งข้อมูลให้ทราบอย่างเปิดเผยชัดเจนตรงกับความ เป็นจริง มีการรับและส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม สื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อสงสัยร่วมกันแล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น

การประสานงาน

Varney (1990, p.154) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานนั้นคือ การที่สมาชิกมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อฟังคำชี้แจงและปัญหาต่างๆ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

Romig (1996, p.74) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการที่สมาชิกมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์การเพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์การในลักษณะแนวตั้งและแนวนอน ดังนั้น จึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Nolan (1997, p.117) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการที่บุคคลต่างพึ่งพากันและกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีเพื่อนำพาไปถึงผลสำเร็จ

อริศษรา อุ่มสิน (2560, น.26) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นกลุ่มสมาชิกในทีม มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

กาญจนา สุระคำ (2562, น.42) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานนั้น โดยสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

นพวรรณ คงพลั่ว (2563, น.27) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้น เป็นการมีมนุษย์สัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์

James Co and et al. (1999, p.2) ได้กล่าวว่า “ความขัดแย้ง หมายถึง การต่อสู้กันหรือการแข่งขันกันระหว่างความคิด ความสนใจ หรือผลประโยชน์ มุมมอง ทัศนคติ ค่านิยม แนวทาง ความชอบ อำนาจ สถานภาพ ทรัพยากร” ซึ่งความขัดแย้งในลักษณะนี้อาจเกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือขัดแย้งกับบุคคลอื่น หรือระหว่างคนใดคนหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลายๆ กลุ่มของบุคคล หรือนิติบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคลหลายคนที่อยู่ในกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่ง หรืออีกหลายๆ กลุ่มของบุคคล

West and Pease (2002, p.18) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ การเป็นปรปักษ์ต่อกันอย่างเปิดเผยของบุคคลหรือกลุ่ม ซึ่งมีเป้าหมายที่จะทำให้ลบล้างคู่ต่อสู้

Montana and Charmov (2008, p.366) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ ความไม่ลงรอยกัน ในกระบวนการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความไม่ลงรอยกันนี้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป หรือบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่แตกต่างกัน

Robbins and Judge (2013, pp.46-47) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลฝ่ายหนึ่งมีความพยายามที่จะตอบโต้อีกฝ่ายหนึ่ง โดยการขัดขวางไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือได้รับผลประโยชน์ตามต้องการ

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง (2559, น.195) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายมีความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ การรับรู้รับเห็น ค่านิยม ทัศนคติ เป้าหมาย ประสพการณ์ ผลประโยชน์และทรัพยากร ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตกลงกันไม่ได้ โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นพ้องไม่พอใจ พยายามกีดกันและต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง

สรุปได้ว่า ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย พยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อหาจุดบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา

มีความร่วมมือกัน

Woodcock and Francis (1994, p.11) ได้กล่าวว่า มีการร่วมมือกัน คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้

เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างอิสระภาพ เสมอภาค ไม่ใช่เป็นเพียงความร่วมมืออย่างผิวเผิน แต่เป็นการเข้าร่วมอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

Romig (1996, p.74) ได้กล่าวว่า มีการร่วมมือกันเป็นการทำงานร่วมกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

Maylor (1999, p.110) ได้กล่าวว่า มีการร่วมมือกัน คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีม ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงานไม่มีความร่วมมือในการทำงาน มีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดการขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

อริศขรา อุ่มสิน (2560, น.25) ได้กล่าวว่า มีการร่วมมือกันเป็นการที่สมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือ

สรุปได้ว่า มีการร่วมมือกัน หมายถึง การแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม ช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สมาชิกภายในทีมต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

Sergiovanni, 1980, pp.267-268) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการตั้งปรัชญาทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จัดทำโครงการศึกษาต่างๆ การประเมินผลการเรียนการสอน ตามหลักสูตรการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา และการจัดหาหลักสูตรการเรียนการสอน

Casley and Lury (1982, p.18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะหน้าที่ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ในด้านวิชาการแก่ผู้เรียน ผู้บริหาร

เป็นผู้นำทางวิชาการมีการทำงานร่วมกับครูให้คำแนะนำ และประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Gorton, 1983, p. 71) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดตารางการเรียน การสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการ การวัดผล และประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

Lec M, and Vanhorn, James C. (1983, p.6) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการวางแผนด้านต่างๆ โดยการหาวิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถานศึกษา

Beauchamp (1981, p.73) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี ให้เหมาะสมกับเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

Ramseyer. J. A and others, 1995, p. 18-56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษา

Forest and Kinser (2002, p.1) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง งานที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารและการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร การสอน และการจัดการเรียนรู้

Fry, Ketteridge and Marshall (2008, p.68) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยงานหลายอย่าง เช่น หลักสูตรการจัดแผนการเรียน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาครูด้านวิชาการรวมถึงการนิเทศการสอน เป็นต้น

จารุกิตต์ สิริยานนท์ (2559) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

จันทิรา ฐานีพานิชสกุล (2559) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2559) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ศิริพร สว่างจิตร (2559) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการว่าเป็นการบริหารสถานศึกษา โดยมีการบริหารการจัดการด้านกิจกรรมทุกชนิด ทุกประเภทที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงสุดกับนักเรียน โดยอาศัยบุคคลและกลุ่มบุคคลดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชะโลม คุ่มวงษ์ (2560) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการประสานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปิยนันท์ พิศรสำราญเดช (2560) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้งานด้านหลักสูตรการสอน การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพอย่างสูงสุด

ไวยวุฒิ ธนบัตร (2560) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์ (2560) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ดวงจิต สนิทกลาง (2561) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานหลักของสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดและประเมินผล และงานจัดการศึกษาตามขอบข่ายที่ระบุในกฎหมายการศึกษาที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการบริหารกิจกรรมทุกชนิดภายในสถานศึกษาให้แก่นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความรู้ ความสามารถ และให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, น.36-37) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นับตั้งแต่งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้งานด้านการเรียนการสอน **งานวัสดุประกอบหลักสูตร** การวัดผลประเมินผล สื่อการเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัยงานวัดและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศภายใน และงานอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดผลดีมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการสอน และการประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

Smith Krouse (1961, p.170) ให้ความคิดเห็นไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุดงานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยได้ศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร เป็น 7 ประเภท ดังนี้

- 1) งานบริหารงานวิชาการ
- 2) งานบริหารบุคลากร
- 3) งานบริหารกิจการนักเรียน
- 4) งานบริหารการเงิน
- 5) งานบริหารอาคารสถานที่
- 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน
- 7) งานบริหารทั่วไป

Miller Van (1995, p.175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่สำคัญมากที่สุด ซึ่งมีการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน รวมทั้ง การวัดผล เพื่อติดตามการเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการบริหารในการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะละเลยไม่ได้

ศิริพร สระทองหน (2558) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลัก ที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ให้นักเรียนประสบความสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2559) การบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารวิชาการรับผิดชอบ การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล รวมถึงงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายของ หลักสูตรและที่สถานศึกษากำหนด

จารุกิตต์ สิทธิยานนท์ (2559) การบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญ เนื่องจาก เป็นการดำเนินงานที่พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ และมีมาตรฐานตามคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารและบุคลากรของ สถานศึกษาต้องบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

จันทิรา ฐานีพานิชสกุล (2559) การวางแผนวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ และมีประโยชน์ต่อ สถานศึกษา ช่วยให้สถานศึกษามองเห็นถึงปัญหาต่างๆ และการวางแผนวิชาการมีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ภูสุดา ภูเงิน (2560) งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียนซึ่ง ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิต คือ นักเรียน ด้วยเหตุนี้คุณภาพของ ผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็น กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ และมีมาตรฐานตามเป้าหมายของหลักสูตรและที่สถานศึกษากำหนด โดยผู้บริหารและ บุคลากรของสถานศึกษาต้องบริหารและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

2.2.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เทคนิควิธีการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยหลักการและกระบวนการ การบริหารงานวิชาการนับเป็น

งานที่สำคัญของสถานศึกษา สถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งมีนักวิชาการ บริหารการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

Miller (1965) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการไว้ 4 ด้าน คือ

- 1) การจัดโปรแกรมเรียน
- 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม
- 3) การติดตามการเรียนการสอน
- 4) การจัดบริการการสอน

Campbell, Bridges and Nystrand (1976) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประเมินผล เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายของ สถานศึกษา เช่น กำหนดโปรแกรมการเรียนการสอนในจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาและการนำหลักสูตร ไปใช้ การจัดอุปกรณ์สื่อการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน

Bruce (1978) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจะมีประสิทธิภาพต้องยึดหลักสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (efficiency)
- 2) หลักแห่งประสิทธิผล (effectiveness)

Francis D. and Yong D. (1979) การบริหารวิชาการมีหลักการบริหารของ Francis ดังนี้

1) หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่ม การลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ออกกลางคัน เรียนเกิน เวลา และช้ากว่ากำหนด

2) หลักแห่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะคุณภาพจัดการได้

การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการศึกษาแก่ประชาชนและเป็น สถานศึกษาของรัฐ จึงต้องนำหลักว่าดีด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ซึ่งเรียกว่า ธรรมภิบาล มาบูรณาการให้เข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ การบริหารงานวิชาการต้องมีหลักธรรมภิบาล คือ

1) หลักความคุ้มค่า คือ การได้ผลผลิตคุ้มค่าแก่การลงทุน นั่นคือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จ การศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร ไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด

2) หลักนิติธรรม คือ ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ไปในแนวเดียวกัน

Trusty (1986) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีภาระงาน 17 ประการ คือ

- 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
- 2) ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
- 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
- 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา
- 5) มีการวางแผนร่วมกันกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
- 6) ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ
- 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน
- 8) ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
- 9) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
- 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเยาวชนปัญญาของนักเรียน
- 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
- 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
- 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับปัญหาด้านวินัย
- 14) ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับการแก้ไขปัญหาด้านวินัยของนักเรียน
- 15) มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา
- 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม
- 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Kimbrough and Nunnery (1988) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่าเป็นการกำหนดนโยบายและหลักการชัดเจน เช่น การกำหนดจุดมุ่งหมายของการ ศึกษา การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างของการเรียนการสอน การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการเรียนการสอน

Austin and Reynolds (1990) ได้ระบุถึงควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการที่เข้มแข็งในด้านต่างๆ คือ

- 1) การจัดระบบของหลักสูตร และการเรียนการสอน

- 2) การพัฒนาบุคลากรด้านการสอน
- 3) การจัดการเวลาเรียนที่เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) ความเป็นเลิศทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ
- 5) การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง
- 6) การวางแผนร่วมกัน

David (1995) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย กิจกรรมหลักพื้นฐาน ได้แก่ การวางแผนการจัดการองค์การ การนำและการควบคุม เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เป็นวงจรกระบวนการที่สำคัญต่อการสร้างกลยุทธ์

Soliman (1997) แบ่งรูปแบบการบริหารงานวิชาการ ออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) งานสอน (teaching)
- 2) งานวิจัย (research)
- 3) งานบริการวิชาการแก่สังคม (community services)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้เสนอหลักการ/วิธีการการบริหารวิชาการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วม
- 2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด
- 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้
- 4) มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
- 5) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Bureau (2017) กำหนดงานบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

- 1) หลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การประเมินผล
- 4) การจัดประสบการณ์เรียนรู้นอกห้องเรียน

- 5) การจัดเวลาเรียน
- 6) การจัดทำนโยบายการบ้าน
- 7) การสนับสนุนดูแลนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการและแรงงานไอร์แลนด์ (2017) เสนอข้อบ่งชี้งานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความฉลาดรู้ทางดิจิทัล ไว้ดังนี้

- 1) การวางแผนการใช้หลักสูตร
- 2) การพัฒนาหลักสูตรที่มีเป้าหมายพัฒนาความฉลาดรู้ทางดิจิทัล
- 3) การจัดการเรียนการสอนบูรณาการความฉลาดรู้ทางดิจิทัล
- 4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสื่อสาร
- 5) การสร้างใช้แหล่งเรียนรู้เสมือน
- 6) การวัดประเมินผลโดยใช้ระบบออนไลน์
- 7) การทำแฟ้มงานอิเล็กทรอนิกส์
- 8) การส่งเสริมให้หน่วยงานอื่นจัดการศึกษา กิจกรรม แหล่งเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดแผนการส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง มุ่งหวังให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญและร่วมเป็นพลังขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทิศทางเดียวกัน คือ สร้างเด็กให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีความสามารถสนับสนุนการแข่งขันของประเทศ อยู่ร่วมกันในสังคมโลกได้อย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง โดยบูรณาการกับวิชาลูกเสือ ปรับปรุงหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอน การอบรมครูผู้สอน และการจัดกิจกรรม หรือนิเทศการศึกษา การใช้สื่อในการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลที่เน้นความเป็นพลเมืองคุณภาพ

รัตน์ จันทรรวม (2560) กำหนดการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

- 1) ด้านหลักสูตร
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการประเมินผล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย งานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดส่งเสริมงานด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นตอนการจัดและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและ

ติดตามผลด้านวิชาการการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ว่ากิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ถือว่างานนั้นเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารงานด้านวิชาการทั้งหมด

2.2.4 องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

Faber and Shearon (1970, p.212) แบ่งงานบริหารวิชาการ ออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร
- 3) การนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การจัดอุปกรณ์การสอน
- 5) การนิเทศการสอน
- 6) การส่งเสริมครูประจำการ

Campbell; Bridges; Corbally and Nystrand (1971) กล่าวถึง ขอบข่ายงานวิชาการ นั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนดำเนินงาน อันประกอบด้วย

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา
- 2) การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
- 3) การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้
- 4) การเลือกและเตรียมอุปกรณ์และสื่อการสอน
- 5) การประเมินผลการสอน

Sergiovanni and Others (1989) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ได้แก่

1) การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้น

- 2) การจัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 3) การประเมินผลหลักสูตร และการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ
- 4) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
- 5) การจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ

Massie and Douglas (1981, p.23) ได้กำหนดในการวางแผนงานด้านวิชาการไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมาย (Identify Goal) ของการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่างๆ รวมทั้งการมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดเป้าหมายของการทำงาน เช่น การวางแผนการรับนักเรียนนักศึกษา การปรับปรุงการเรียน

การสอน การกำหนดเป้าหมาย หากสามารถรวมความคิดเห็นจากฝ่ายต่างกันก็จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

2) การค้นหาโอกาส และการพิจารณาถึงอุปสรรคปัญหาที่จะเกิดขึ้น (Search for Opportunity and Consider Obstacles) เป็นการหาแนวทางที่จะช่วยให้แผนที่วางไว้สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยการมีข้อมูล และข้อเท็จจริงต่างๆ

3) การเปลี่ยนโอกาสให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการกิจ (Translate Opportunities into Available Courses of Action) เป็นการนำเอาแบบแผนที่มียุไปใช้อย่างมีเหตุผล เช่น งบประมาณที่เพียงพอ การจัดบุคลากรที่เหมาะสม และต้องมีความสามารถในการพยากรณ์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่

4) การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด และการกำหนดจุดมุ่งหมาย (Select Best Course and Set Objectives) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของงาน แบ่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้รู้ว่าทำงานอะไร เช่น ครูแต่ละคนจะสอนวิชาอะไร มีจุดหมายเชิงพฤติกรรมอย่างไรบ้าง จะเลือกวิธีสอน และประเมินผลอย่างไร ทำให้การทำงานสะดวก และคล่องตัว

5) การตรวจสอบรูปแบบการทบทวน (Review and Revise) เป็นรูปแบบการตรวจสอบ และประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผน ในการประเมินผลสามารถตรวจสอบได้ 2 ลักษณะ คือ

(5.1) การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินอยู่ ได้ดีขึ้น

(5.2) การประเมินผลรวบยอด เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นแผนหรือโครงการแล้ว Miller Van (1995, p.175) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการ ว่าประกอบด้วยสิ่งสำคัญ

4 อย่าง คือ

- 1) การจัดโปรแกรมการเรียน
- 2) การปฏิบัติตามโปรแกรม
- 3) การติดตามการเรียนการสอน
- 4) การจัดบริการการสอน

Kimbrough B., and Nunnery Y. (1988, p.58) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1) งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดหลักสูตรประเภทต่างๆ ดำเนินการจัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร ตลอดจนคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู

2) งานการเรียนการสอน (การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน) ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนและบันทึกการสอน ตลอดจนปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดให้มีการอบรมสาธิต การแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ กับเพื่อนครู หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่

3) งานประเมินผล ครอบคลุมถึงการจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการตรวจสอบการทำสมุดประจำชั้น และสมุดประจำตัวนักเรียนของครูทุกคนให้ถูกต้องเรียบร้อย และเป็นปัจจุบันเสมอ

4) งานการจัดสื่อสนับสนุนโปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดหาสื่อการเรียน การสอนงานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการส่งเสริมการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.6) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงาน วิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
- 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 7) การนิเทศการศึกษา
- 8) การแนะแนวการศึกษา
- 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

Alqefari (2010) กล่าวว่า งานบริหารวิชาการ มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

- 1) การเสาะหาและคัดเลือกนักเรียน
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การประเมินที่มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ได้กระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

- 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 9) การนิเทศการศึกษา
- 10) การแนะแนว
- 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

Cortina (2011) กล่าวว่า งานบริหารวิชาการเป็นภาระงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน มีขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ยาก ทำหาย และสลับซับซ้อน

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป เป็นตัวแปรการบริหารงานวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ ตามทัศนะของนักวิชาการ

การบริหารวิชาการ	Faber & Shearon (1970)	Campbell, Bridges, Corbally, and Nystrand (1971)	Sergiovanni and Others (1989)	Massie and Douglas (1981)	Miller Van (1995)	Kimbrough, B. and Nunnery, Y. (1988)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	Alqefari (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553)	Cortina (2011)	สรุป
1. การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	✓										1
2. การพัฒนาหลักสูตร	✓	✓					✓		✓	✓	5
3. การนำหลักสูตรไปใช้	✓	✓				✓					3
4. การจัดอุปกรณ์การสอน	✓		✓								2
5. การนิเทศการสอน	✓				✓		✓		✓		4
6. การส่งเสริมครู	✓										1
7. การกำหนดจุดมุ่งหมายสถานศึกษา		✓		✓							2
8. การประเมินผล		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		7
9. ตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน			✓								1
10. จัดทำโครงการ			✓								1
11. การค้นหาโอกาสและพิจารณาถึงอุปสรรคปัญหา				✓							1
12. การเปลี่ยนโอกาสให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติภารกิจ				✓							1
13. กำหนดเป้าหมาย				✓							1
14. การจัดชั้นเรียน			✓		✓						2
15. การปฏิบัติตามโปรแกรม					✓						1
16. การจัดการเรียนการสอน					✓	✓		✓	✓	✓	5
17. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้							✓		✓		2
18. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							✓		✓		2
19. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา		✓				✓	✓		✓		4
20. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้							✓		✓		2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ จากทัศนะของนักวิชาการ (ต่อ)

การบริหารวิชาการ	Faber & Shearon (1970)	Campbell, Bridges, Colbally, and Nystrand (1971)	Sergiovanni and Others (1989)	Massie and Douglas (1981)	Miller Van (1995)	Kimbrough, B. and Nunnery, Y. (1988)	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	Alqefari (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553)	Cortina (2011)	สรุป
21. การแนะแนวการศึกษา							✓	✓			2
22. การประกันคุณภาพการศึกษา							✓	✓			2
23. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ							✓	✓			2
24. พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น							✓	✓			2
25. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ							✓	✓			2
26. การคัดเลือกนักเรียน								✓			1
27. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น									✓		1
28. การวางแผนงานด้านวิชาการ									✓		1
29. จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ									✓		1
30. การคัดเลือกหนังสือ									✓		1

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการจากทัศนะนักวิชาการ พบว่า การบริหารวิชาการ มี 30 ตัวแปร เมื่อพิจารณาความถี่ของตัวแปร สรุปได้ว่ามี 5 ตัวแปรที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การนิเทศการสอน 5) การประเมินผล ทั้งนี้ 5 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

การพัฒนาหลักสูตร

Taba H. (1962) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตร อันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน การวัดผล และประเมินผล และด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถบรรลุถึงจุดมุ่งหมายใหม่ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแตกต่างจาก

การปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วน โดยไม่เปลี่ยนแนวคิดพื้นฐานหรือรูปแบบของหลักสูตร ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรยังได้มุ่งให้บุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) วิเคราะห์สภาพปัญหา สืบหาความต้องการ และความจำเป็นต่างๆ ของสังคมและผู้เรียน
- 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลังจากการวินิจฉัยความต้องการของสังคมและผู้เรียนแล้ว จะกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ชัดเจน
- 3) การเลือกเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนด ้วยความสามารถของผู้เรียน โดยเนื้อหาความต้องการมีความเชื่อถือได้ และสำคัญต่อการเรียนรู้
- 4) การรวบรวมเนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระที่เลือกได้ยังต้องจัดโดยคำนึงถึงความต่อเนื่องและความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน
- 5) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ จะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 6) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่อง
- 7) การประเมินผล เพื่อพิจารณาว่าหลักสูตรประสบผลสำเร็จเพียงใด มีปัญหาข้อบกพร่องในขั้นตอนใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

Carter V. Good (1973) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นการพัฒนาเพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมกับโรงเรียน จุดมุ่งหมายการสอน วิธีการสอนการประเมินผล รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ ส่วนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิมเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนใหม่

Wheeler (1978) กำหนดการในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์ (Determination of Aims and Objectives) จุดประสงค์บอกทิศทางการพัฒนาให้กับผู้วางแผน และให้พื้นฐานสำหรับการจำแนกกระหว่างการเรียนรู้ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมของชั้นเรียน และการเรียนรู้ที่เกิดจากแหล่งอื่นๆ นอกเหนือจากชั้นเรียน
- 2) การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of Learning Experiences) ซึ่ง Wheeler สนใจในตัวผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ด้วย และเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การคัดเลือกเนื้อหา (Selection of Content) สิ่งดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการเตรียมเนื้อหาวิชาที่จะสอน และหัวข้อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4) การประเมิน (Evaluation) ในรูปแบบดังกล่าว การประเมินถูกมองว่าเป็นมโนทัศน์กว้างๆ ไม่ใช่รูปของแบบทดสอบข้อเขียน มันเป็นบางสิ่งบางอย่างที่สามารถเกิดขึ้นในขั้นตอนใดๆ ของกระบวนการหลักสูตร ด้วยผลลัพธ์ที่ใช้อีกครั้งหนึ่งในฐานะปัจจัยป้อนเข้าสู่การพัฒนาขั้นตอนต่อไป

Saylor et al. (1981, p.271) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรควรประกอบด้วย ผู้เรียน ครู บุคคลจากภายนอกสถานศึกษา เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล นักการศึกษาภายในชุมชน ผู้ปกครอง

Beauchamp (1981) ได้กล่าวว่า ผู้ที่ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาควรประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา กิจกรรม หลักสูตร รวมถึงครูศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาตัวแทนจากชุมชนและผู้เรียน

Kimbrough B., and Nunnery Y. (1988, p.58) ได้สรุปว่า การบริหารหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ ของการบริหารงานวิชาการ คือ งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรประเภทต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดหลักสูตรประเภทต่างๆ ดำเนินการจัดหาหลักสูตรและเอกสารหลักสูตร ตลอดจนคู่มือการใช้หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของครู

Krug (1992, p.222) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการสอนพบว่าการสอน ถือเป็น การบริหารเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

Miller Van (1995, p.175) ได้กล่าวถึง พัฒนาหลักสูตรของการบริหารงานวิชาการประกอบด้วยสิ่งสำคัญ คือ การจัดโปรแกรม (หลักสูตร) การเรียน การปฏิบัติตามโปรแกรม (หลักสูตร)

Glickman (2004, p.343) กล่าวว่า รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เป็นหลักสูตรที่จัดแบ่งเนื้อหาสาระของการเรียนออกเป็นหน่วยย่อยตามข้อเท็จจริง

2) รูปแบบการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด เป็นหลักสูตรที่กำหนดเนื้อหาหลักและกิจกรรมต่างๆ ที่มีความสำคัญกับเนื้อหาหลักให้ผู้เรียนปฏิบัติเป็นการบูรณาการความรู้ ทักษะต่างๆ ของผู้เรียน

3) รูปแบบการเน้นผลที่จะได้รับ เป็นหลักสูตรที่กำหนดเป้าหมายของการเรียนและอาจจะกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน

Oliva (2009, p.3) สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตร ไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ แผนงานหรือโครงการที่จัดประสบการณ์ทั้งหมดให้แก่ผู้เรียน โดยแผนงานต่างๆ จะถูกกำหนดเป็น ลายลักษณ์อักษร มีขอบเขตกว้างขวาง หลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ ต้องการ ดังนั้น หลักสูตรอาจเป็นหน่วย (Unit) เป็นรายวิชา (Course) หรือเป็นรายวิชาย่อย (Sequence of courses) ทั้งนี้ แผนงานหรือโครงการทางการศึกษาดังกล่าวอาจจัดขึ้นได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน ภายใต้ การบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา การวางแผนจัดทำหลักสูตรหรือยกร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดเนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ การกำหนดการวัดและประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้หรือการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร เพื่อให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถใช้หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิต และการใช้สื่อการเรียนการสอน การเตรียมบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการสอนตามหลักสูตร การประเมินผลหลักสูตร ประกอบด้วย การประเมินเอกสารหลักสูตร การประเมินการใช้หลักสูตร การประเมิน สัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ได้สรุปว่า พัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็นดังนี้

1) แผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางเรียน ตารางสอน บัญชีวิชา เลือกลง จัดตารางสอนรวมและตารางสอนส่วนบุคคลของแผนกวิชา

(2) ควบคุมดูแล ส่งเสริม กำกับ ติดตามการจัดการเรียนการสอน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การฝึกงาน การวัดผลประเมินผลและการวิจัยในแผนกวิชาให้เป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำรวบรวมและตรวจสอบแผนการเรียนของทุกแผนกวิชาให้ตรงกับโครงสร้าง ของหลักสูตร

(2) จัดทำตารางสอน ตารางเรียนร่วมกับแผนกวิชาต่างๆ และสถานประกอบการ ที่เกี่ยวข้อง

(3) จัดทำแบบฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานหลักสูตรการเรียนการสอน

(4) พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดรายวิชา และสาขางานให้สอดคล้องกับนโยบาย ความต้องการของตลาด แรงงาน ชุมชน ท้องถิ่น สภาพเศรษฐกิจ วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

(5) จัดทำ รวบรวมและพัฒนาหลักสูตรที่จัดขึ้น เพื่อความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ซึ่งจัดขึ้นเป็นโครงการหรือกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

(6) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้สอนในสถานศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ จุดหมาย และหลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร ตลอดจนระเบียบการจัดการศึกษา

(7) ประสานงานกับแผนกวิชาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ทั้งระบบการเทียบโอน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสะสมหน่วยกิต

(8) ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร

การดี อนันต์นาวิ (2557, น.282) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1) ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สารระเบียนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

4) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

5) นิเทศการใช้หลักสูตร

6) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

7) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, น.82-83) การพัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ หมายถึง การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยการรวมองค์ความรู้ที่หลากหลาย อีกทั้งเป็นกระบวนการของการตัดสินใจหลายขั้นตอน และหาทางเลือกทางการเรียนที่เหมาะสมตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ตลอดจนเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดความเชื่อมั่นในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง มีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดย การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร สารแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จัดทำโครงสร้าง หลักสูตรสถานศึกษา และสาระต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสถานศึกษามีการเลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้งาน และกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม

การจัดการเรียนการสอน

การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ได้มีผู้ให้ความหมายการจัดการเรียน การสอน ไว้ดังนี้

Cronbach (1973) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน คือ การแก้ปัญหา ซึ่งจะต้อง ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

- 1) สถานการณ์ (Situation) คือ สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศรอบตัวผู้เรียน
- 2) ลักษณะประจำตัวของบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และ ความพร้อมของผู้เรียน อันจะมีส่วนช่วยให้การเรียนบรรลุผลสำเร็จ
- 3) ความมุ่งหมาย (Goal) คือ การทราบจุดหมายของสิ่งที่จะเรียน
- 4) การแปลความ (Interpretation) เป็นการนำตัวเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์เพื่อ แปลความหมายของสิ่งที่พบ เพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา
- 5) การกระทำ (Action) หมายถึง การตอบสนองต่อสถานการณ์ที่พบหลังจากแปล ความหมายแล้ว
- 6) ผลการปฏิบัติ (Consequence) คือ ผลที่ได้รับจากการกระทำ ถ้าเป็นผลดีก็สามา รด จะนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าผลที่ได้รับล้มเหลว บางคนอาจจะแก้ไข ปรับปรุงวิธีการตอบสนอง เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด หรือบางคนอาจจะล้มเลิกความหวังเดิมเสีย

Hilliard and Bower (1975) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปจากเดิม อันเป็นผลจากการฝึกฝนและประสบการณ์ที่ได้รับ แต่มิใช่ผลจากการตอบ สอนที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ

Kimbrough B., and Nunnery Y. (1988, p.58) ได้สรุปว่า การจัดการเรียนการสอน ของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ งานการเรียนการสอน (การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน) ได้แก่ การจัดทำ แผนการสอนและบันทึกการสอน ตลอดจนปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดให้มีการอบรมสาธิต การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและ ประสบการณ์กับเพื่อนครู หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่

วสุกฤต สุวรรณเทน และ วัลนิกา ฉลากบาง (2559) กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความพร้อมของพัฒนาการครบทุกด้าน รวมถึงการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การบริหารหลักสูตร ได้แก่ การวิเคราะห์เกี่ยวกับมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ความต้องการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของ บริบทสังคม การกำหนดเนื้อหาสาระที่ครอบคลุม การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศ และติดตามการใช้ หลักสูตรให้มีความสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง

2) การบริหารจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถในการสอน เข้าใจนโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัย สามารถวิเคราะห์มาตรฐานและวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียน โดยใช้เทคนิค สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อ พัฒนานักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นการวัดผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3) การบริหารการวัดผลและประเมินผล ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงานด้านการวัดผล และประเมินผลจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยการเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมและหลากหลายได้ ตรงตามสภาพจริง และประเมินได้ครบทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ

4) การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การควบคุมคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน ของการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพนักเรียน ด้านการจัด การศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านอัตลักษณ์ และด้านการส่งเสริม

ดิเรก วรรณเศียร (2559) การจัดการเรียนการสอนเป็นแนวการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่โดยการใช้กระบวนการทางปัญญากระบวนการทาง สังคม และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดย ครูผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัด เน้นการบูรณา การความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอน หลากหลาย แหล่งความรู้สามารถพัฒนา ปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, น.82-83) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหาร จะต้องเห็นว่า งานวิชาการเป็นงานหลักในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการจัดกระบวนการเรียน การสอนที่หลากหลายของครู เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กำหนดเวลาเรียน และกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน แล แนะนำวิธีการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับ ความถนัด ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

สรุปว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอน อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความถนัดและความ สนใจของผู้เรียน ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด และความสามารถ ของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น การปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

Kimbrough B., and Nunnery Y. (1988, p.58) ได้สรุปว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษาของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ งานการจัดสื่อสนับสนุนโปรแกรมการเรียน การสอน ได้แก่ การจัดหาสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการส่งเสริมการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ได้สรุปว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของการบริหารงาน วิชาการ ด้านงานสื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1) วางแผนจัดหา จัดทำ การให้บริการสื่อการเรียนการสอน โสตทัศนูปกรณ์ และ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้

2) จัดหารวบรวมวัสดุ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ บริการในการศึกษาค้นคว้าของครู นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการ เรียนการสอนในสถานศึกษา

3) อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ครูในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

4) พัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ครูในการใช้และผลิตสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษา ทางไกล การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

5) รับผิดชอบ ดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และให้บริการ ด้านโสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ การใช้ห้องโสตทัศนศึกษา จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เสนอโครงการ และรายงานการ ปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

6) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, น.82-83) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้กระบวนการสอนของครูอาจารย์ บรรลุผลได้อย่างง่าย โดยการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน เพียงพอให้ครูอาจารย์สามารถนำไปใช้และเลือกใช้ได้ตามความถนัดและเหมาะสม เกิดการเรียนรู้ที่ง่ายขึ้น ดังนั้น สื่อควรเน้นตั้งแต่เริ่มจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่นจนถึงการพัฒนาต่อยอดให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

สรุปได้ว่าการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การสนับสนุนให้ผลิต พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การนิเทศการสอน

Briggs and Justman (1952, p.1-4) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การประสานงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนชี้แนวทางให้ครูมีความเจริญงอกงามในอาชีพ

Harris (1985, p.7) กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการสอน ไว้ว่า เป็นการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสอนของครู แต่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนของนักเรียน

Krug (1992, p.223) กล่าวว่า ในการนิเทศการสอนพบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการศึกษา โดยให้ถือว่า เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังจริงมากกว่าที่จะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลาที่ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วยเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้ตัวครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

Miller Van (1995, p.175) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอนของการบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยประกอบสิ่งสำคัญ คือ การติดตามการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็นดังนี้

1) แผนกวิชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) ติดตามและแนะนำเกี่ยวกับการทำโครงการฝึก โครงการสอน แผนการเรียนรู้อุ่มือครู ใบบาง ตลอดจนเพิ่มสะสมงาน โดยบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้สอดคล้องกับหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนการสอน

(2) ปกครองดูแลบุคลากรในแผนกวิชาให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเสนอความดีความชอบของบุคลากรในแผนกวิชา

(3) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(4) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(5) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2) งานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) จัดการศึกษาระบบทวิภาคีโดยร่วมมือกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถไปประกอบวิชาชีพได้

(2) จัดทำแผนและคู่มือการฝึกตามโครงสร้างของหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการในการวิเคราะห์จุดประสงค์รายวิชา และมาตรฐานวิชาที่จะฝึกอาชีพ

(3) วางแผนร่วมกับสถานประกอบการในการนิเทศ ติดตาม การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ และมีการวัดผลและประเมินผล ควบคุมกำกับดูแล และแก้ปัญหาต่างๆ

(4) ประชุมสัมมนาครูฝึก ครูนิเทศ เพื่อร่วมกันวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

(5) ติดต่อประสานงานกับแหล่งงานและสถานประกอบการเพื่อการจัดหาที่ฝึกงานให้กับนักเรียนนักศึกษา

(6) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(7) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

Glickman (2004, p.11) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศการสอน ไว้ว่า เป็นการจัดการบริหารการศึกษาด้านหนึ่ง เป็นการชี้แนะให้ความช่วยเหลือ ความสำเร็จร่วมกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

การดี อนันต์นาวิ (2557, น.284) กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอน มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 2) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 3) ประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
- 4) ติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ให้ทัศนะไว้ในคู่มือปฏิบัติการปฏิบัติงาน การนิเทศติดตาม ว่าเป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกัน โดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา (2561) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น โดยความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการพื้นฐานในการกระตุ้นเตือน การประสานงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้เกิดความเจริญของงวมแก่ครู และผู้บริหาร การนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และสนับสนุนการตรวจราชการ จะสร้างความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาด้านการบริหาร การเรียนการสอน สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้บริหาร และครู พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ มุ่งส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และครู มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปรับปรุงระบบการบริหาร การเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, น.82-83) การนิเทศการสอน หมายถึง การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่ง ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษา และการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูผู้สอนให้มีการปรับปรุงพัฒนาตัวครูและนักเรียน ตลอดจนกระบวนการและกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับการพัฒนานักเรียน สภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนร่วมมือกันในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน มีการกำหนดแนวทางวิธีการนิเทศภายในของสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนของสถานศึกษา

การประเมินผล

Massie and Douglas (1981, p.23) ได้สรุปว่า การประเมินผล คือ การตรวจสอบรูปแบบ การทบทวน (Review and Revise) เป็นรูปแบบการตรวจสอบ และประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ตามแผน ในการประเมินผลสามารถตรวจสอบได้ 2 ลักษณะ คือ

- 1) การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานเพื่อจะได้ปรับปรุงแผนงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้ดีขึ้น
- 2) การประเมินผลรวบยอด เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นแผนหรือโครงการแล้ว

Kimbrough B., and Nunnery Y. (1988, p.58) ได้สรุปว่า การประเมินผล ดังนี้ งานประเมินผล ครอบคลุมถึงการจัดให้มีการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างสรรค์เครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการตรวจสอบการทำสมุดประจำชั้นและสมุด ประจำตัวนักเรียนของครูทุกคน ให้ถูกต้องเรียบร้อยและเป็นปัจจุบันเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ได้สรุปว่า การประเมินผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของการบริหารงานวิชาการ แบ่งออกเป็นดังนี้

- 1) งานวัดผลและประเมินผล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้
 - (1) ส่งเสริมสนับสนุนครูและครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามระเบียบ การวัดผลและประเมินผล
 - (2) กำกับ ดูแล การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบ
 - (3) ดำเนินการเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน
 - (4) ตรวจสอบผลการให้ระดับคะแนนก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และ ผู้อำนวยการวิทยาลัย เพื่ออนุมัติผลการเรียน
 - (5) รวบรวมผลการเรียนที่ได้รับการอนุมัติแล้วส่งงานทะเบียน
 - (6) จัดสอบมาตรฐานวิชาชีพพร้อมกับแผนกวิชาและรายงานผลการประเมินตาม ระเบียบ
 - (7) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อสอบและจัดทำข้อสอบมาตรฐาน

(8) เก็บรักษาและทำลายเอกสารหลักฐานการประเมินผลการเรียน และเอกสารเกี่ยวกับงานวัดผลและประเมินผลการเรียน ตามระเบียบ

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับการเทียบโอนผลการเรียน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์

(10) ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

(11) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น

(12) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย

(13) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563, น.82-83) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการประเมินผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรม การปฏิบัติงาน แฟ้มสะสมผลงาน การทดสอบ การสัมภาษณ์ เป็นต้น การวัดผลและประเมินผลต้องครอบคลุมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ โดยพิจารณาพัฒนาการของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การประเมินผล หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้ชัดเจน กำหนดแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล และส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 และ มาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 1/2551 จึงปรับปรุงการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดไว้เดิม และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติมในจังหวัดกาญจนบุรี เชียงใหม่ ปราจีนบุรี มหาสารคาม เลย พัทลุง และอุทัยธานี จังหวัดละ 1 เขต โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ท้องที่อำเภอภินทรบุรี และอำเภอนาดี ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (4 กุมภาพันธ์ 2551) ประกาศ ณ วันที่ 18 มกราคม 2551 ตาม ราชกิจจานุเบกษา หน้า 18 เล่ม 125 ตอนพิเศษ ง 4 กุมภาพันธ์ 2551

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 998 หมู่ 2 ถนนฉะเชิงเทรา-นครราชสีมา ตำบลภินทรบุรี อำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราชินบุรี และมีสถานศึกษา อยู่ในความดูแล ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอภินทรบุรี และ อำเภอนาดี จำนวน 113 แห่ง สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 113 แห่ง โดยจำแนกออกเป็น ช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 83 แห่ง ช่วงชั้นที่ 1-3 จำนวน 30 แห่ง

เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2563 นายอารยันต์ แสงนิกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือ เขต 3 มาดำรงตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 โดยมี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน ดังนี้

- 1) นายสุชีพ ช่วยแก้ว
- 2) นายนพดล ตลับแก้ว (มาดำรงตำแหน่ง วันที่ 6 พฤศจิกายน 2563)
- 3) นางพรพนา บัวอินทร์ (มาดำรงตำแหน่ง วันที่ 6 พฤศจิกายน 2563)

วิสัยทัศน์ สพป.ปราชินบุรี เขต 2

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2 มุ่งเสริมการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ค่านิยมองค์กร

คุณภาพคน = Quality of Person

คุณภาพงาน = Quality of Work

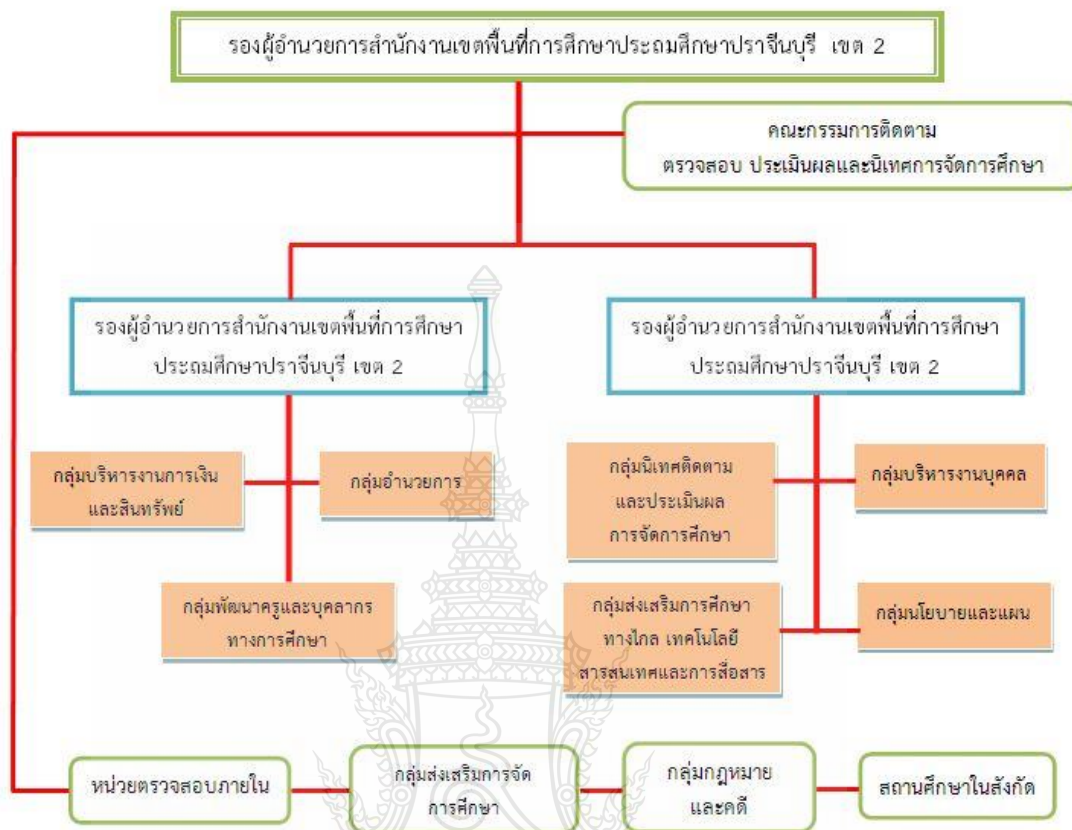
คุณภาพผู้เรียน = Quality of Learners

3 คุณภาพ สู่ความเป็นเลิศ = 3 Quality to Excellence

วัฒนธรรมองค์กร

งานประจำดี งานพิเศษเด่น เสียสละเอื้อม เปี่ยมน้ำใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

เครือข่ายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2



ภาพที่ 2.1 เครือข่ายการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ภารกิจ / อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

1) มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2) ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ณ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้ งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และแจ้งการจัดสรร งบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติ ตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอนสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ มอบหมาย

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
- (ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
- (ง) ดำเนินการวิเคราะห์และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน
- (ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี
- (ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ
- (ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์
- (จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์
- (ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ซ) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวก ในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่างๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่างๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล การศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง ประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

(ข) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา
ของเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ
มอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ
และ การศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ
สถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้อง
กับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด
เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และ
เยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่นๆ

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและ
คุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฅ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ
มอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแล
ทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 นั้น เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ คุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายของรัฐบาลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ และสนับสนุนระบบงานกฎหมายและคดีของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และ มาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และ ข้อ 4 ประกอบ คำแนะนำของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวไว้ ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 “(10) กลุ่มกฎหมายและคดี ” ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 (5) (ข) แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560

10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นๆ ของรัฐ

(ข) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ณ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ลำดับที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร	รอง ผู้อำนวยการ	ครู บุคลากร	ตำบล	อำเภอ	ขนาด สถานศึกษา
1.	ชุมชนบ้านทุ่งแฝก	1	-	7	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
2.	วัดโคกป่าแพ่ง	1	-	17	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
3.	บ้านหนองช้างลง	1	-	2	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
4.	บ้านชำโสม	1	-	4	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
5.	บ้านนางเลง	1	-	2	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
6.	วัดปากแพรก	1	-	5	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
7.	วัดสระคู(บุ่งารุงวิทย์)	1	-	15	กบินทร์	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
8.	บ้านโปร่งสะอาด	1	-	15	เขาไม้แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
9.	บ้านเขาไม้แก้ว	1	1	30	เขาไม้แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
10.	บ้านคลองตามัน	1	-	6	เขาไม้แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
11.	บ้านคลองเจ้าแรง	1	-	6	เขาไม้แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
12.	บ้านนาคลองกลาง	1	-	5	เขาไม้แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
13.	บ้านหนองประดู่	1	-	7	เขาไม้แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
14.	บ้านหนองหัวช้าง	1	-	4	นนทบุรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
15.	บ้านโนนสะอาด	1	-	17	นนทบุรี	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
16.	บ้านหนองบัว	1	-	6	นนทบุรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
17.	วัดศรีสุวรรณาราม	1	-	6	นนทบุรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
18.	วัดตันทาราม	1	-	1	นนทบุรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
19.	บ้านหนองอนามัย	1	-	11	นนทบุรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
20.	วัดเนาวรัตน์าราม	1	-	2	นาแวม	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
21.	บ้านท่าอุดม	1	-	10	นาแวม	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
22.	บ้านหนองมันปลา	1	-	2	นาแวม	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
23.	วัดศรีสวัสดิ์	1	-	17	นาแวม	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
24.	บ้านหนองไผ่ล้อม	1	-	6	บ่อทอง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
25.	บ้านหนองโดน	1	-	7	บ่อทอง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
26.	วัดปากน้ำ	1	-	4	บ่อทอง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
27.	บ่อทองวิทยา	1	-	15	บ่อทอง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
(ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร	รอง ผู้อำนวยการ	ครู บุคลากร	ตำบล	อำเภอ	ขนาด สถานศึกษา
28.	โรงเรียนบ้านกุง ประชาสรรค์	1	-	16	บ่อทอง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
29.	บ้านบุเสี้ยว	1	-	12	บ้านนา	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
30.	บ้านพระปรัง	1	-	15	บ้านนา	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
31.	วัดวัฒนารังษี	1	-	10	บ้านนา	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
32.	บ้านหนองนาใน	1	-	8	บ้านนา	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
33.	บ้านหนองสัง(ไลอุทิศ)	1	-	10	บ้านนา	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
34.	อนุบาลกบินทร์บุรี	1	-	19	เมืองเก่า	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
35.	บรรหารวิทยา	1	1	21	เมืองเก่า	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
36.	บ้านไผ่	1	-	10	เมืองเก่า	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
37.	วัดราชฎ์รังษี	1	-	12	เมืองเก่า	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
38.	บ้านโคกหอม	1	-	1	เมืองเก่า	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
39.	บ้านโคกสว่าง	1	-	4	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
40.	บ้านโนนหัวบึง	1	-	7	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
41.	บ้านหนองปรือ	1	-	13	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
42.	บ้านตรอกปลาไหล	1	-	11	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
43.	บ้านซ่ง	1	-	5	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
44.	วัดย่านรี	1	-	3	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
45.	บ้านเขาด้วน	1	-	14	ย่านรี	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
46.	ชุมชนบ้านเขาลูกช้าง	1	-	17	ลาด ตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
47.	บ้านโคกกระท้อน	1	-	6	ลาด ตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
48.	ไทยรัฐวิทยา 93 (บ้านลาดตะเคียน)	1	1	26	ลาด ตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
49.	บ้านหนองตลาด	1	-	4	ลาด ตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
50.	บ้านคลองร่วม	1	-	6	ลาด ตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
51.	วัดใหม่พรหมสุวรรณ	1	-	17	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
(ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร	รอง ผู้อำนวยการ	ครู บุคลากร	ตำบล	อำเภอ	ขนาด สถานศึกษา
52.	บ้านหนองศรีวิชัย	1	-	12	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
53.	วัดวังหวาย	1	-	3	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
54.	บ้านหนองจิก	1	-	8	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
55.	วัดรัตนโชติการาม	1	-	8	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
56.	วัดรัตนขมภู	1	-	6	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
57.	วัดเกาะแดง	1	-	6	วังดาล	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
58.	บ้านวังตะเคียน	1	-	10	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
59.	บ้านหนองคล้า	1	-	5	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
60.	บ้านแก่ง	1	-	4	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
61.	วัดจันทรังษีถาวร	1	-	9	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
62.	วัดเนินสูง	1	-	4	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
63.	บ้านเขากระแต	1	-	9	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
64.	บ้านคลองระกำ	1	-	8	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
65.	บ้านหนองหอย	1	-	7	วังตะเคียน	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
66.	บ้านวังมะกรูด	1	-	12	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
67.	บ้านเขาถ้ำ	1	-	6	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
68.	บ้านไทยเจริญ	1	-	17	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
69.	บ้านคลองสิบสอง	1	1	20	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
70.	บ้านโปร่งใหญ่	1	-	19	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
71.	บ้านใหม่พัฒนา	1	-	6	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
72.	บ้านคลองหันแดง	1	-	10	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
73.	บ้านวังกวาง	1	-	12	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
74.	บ้านวังดินสอ	1	-	22	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
75.	บ้านเขาปูน	1	-	7	วังท่าช้าง	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
76.	บ้านทด	1	-	4	หนองกี่	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
77.	บ้านโคกลาน	1	-	2	หนองกี่	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
78.	บ้านโคกสัน	1	-	19	หนองกี่	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
79.	บ้านคลองอุดม	1	-	10	หนองกี่	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
80.	วัดโคกขี้เหล็ก	1	-	7	หนองกี่	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
81.	วัดโคกอุดม	1	-	21	หนองกี่	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
(ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร	รอง ผู้อำนวยการ	ครู บุคลากร	ตำบล	อำเภอ	ขนาด สถานศึกษา
82.	วัดหาดสูง	1	-	17	หาดนาง แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดกลาง
83.	บ้านเขาดิน (ประชา อุทิศ)	1	-	1	หาดนาง แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
84.	บ้านปราสาท	1	-	6	หาดนาง แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
85.	บ้านวังบัวทอง	1	-	6	หาดนาง แก้ว	กบินทร์บุรี	ขนาดเล็ก
86.	บ้านท่าสะตือ	1	-	11	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดกลาง
87.	บ้านขงโคสันตสุข วิทยาคาร	1	-	18	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดกลาง
88.	บ้านราษฎร์เจริญ	1	-	7	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดกลาง
89.	บ้านวังรี	1	-	7	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดเล็ก
90.	บ้านแก่งดินสอ	1	-	12	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดกลาง
91.	บ้านคลองมะไฟ	1	-	12	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดกลาง
92.	บ้านอุดมบรรพต	1	-	13	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดกลาง
93.	บ้านหินเทิน	1	-	18	แก่งดินสอ	นาดี	ขนาดเล็ก
94.	บ้านทุ่งแฝก	1	-	6	ทุ่งโพธิ์	นาดี	ขนาดเล็ก
95.	ชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์	1	-	25	ทุ่งโพธิ์	นาดี	ขนาดใหญ่
96.	บ้านคลองตาหมื่น	1	-	8	ทุ่งโพธิ์	นาดี	ขนาดเล็ก
97.	สหกรณ์นิคมบ้าน คลองปลาตุกลาย	1	-	10	ทุ่งโพธิ์	นาดี	ขนาดกลาง
98.	บ้านกระเดียง	1	-	7	นาดี	นาดี	ขนาดเล็ก
99.	อนุบาลนาดี	1	-	18	นาดี	นาดี	ขนาดกลาง
100.	บ้านบุสูง	1	-	19	นาดี	นาดี	ขนาดกลาง
101.	บ้านโนนสูง	1	-	11	นาดี	นาดี	ขนาดกลาง
102.	บ้านโนนแสนสุข	1	-	6	นาดี	นาดี	ขนาดเล็ก
103.	บ้านขุนศรี	1	-	14	บุพราหมณ์	นาดี	ขนาดกลาง
104.	บ้านบุพราหมณ์อรุณ อนุสรณ์	1	1	6	บุพราหมณ์	นาดี	ขนาดเล็ก

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียน	ผู้บริหาร	รอง ผู้อำนวยการ	ครู บุคลากร	ตำบล	อำเภอ	ขนาด สถานศึกษา
105	บ้านบุพราหมณ์	1	-	27	บุพราหมณ์	นาดี	ขนาดกลาง
106	บ้าน ก.ม.80	1	-	14	บุพราหมณ์	นาดี	ขนาดกลาง
107	บ้านทับลาน	1	-	13	บุพราหมณ์	นาดี	ขนาดกลาง
108	บ้านหนองสองห้อง	1	-	19	สะพานหิน	นาดี	ขนาดกลาง
109	บ้านหนองตะแบก	1	-	4	สะพานหิน	นาดี	ขนาดเล็ก
110	ชุมชนบ้านสำพันตา	1	-	10	สำพันตา	นาดี	ขนาดกลาง
111	บ้านหนองแหวน	1	-	9	สำพันตา	นาดี	ขนาดกลาง
112	บ้านโคกกระเจง	1	-	6	สำพันตา	นาดี	ขนาดเล็ก
113	วัดสารวาราม	1	-	9	สำพันตา	นาดี	ขนาดกลาง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถจัดกลุ่มงานวิจัยที่ศึกษาได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ฉันทนา จันทร์บรรจง (2558) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานของการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ (Mixed Methods Research) จำแนกการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้ การวิจัยขั้นที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยแบบสอบถาม เพื่อทราบความต้องการองค์ประกอบ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม จากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 350 คน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จากข้อมูลการวิจัยขั้นตอนที่ 1 โดยผู้วิจัย แล้วตรวจสอบรับรองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญพัฒนาหลักสูตร นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือผู้แทน

จำนวน 7 คน และ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการตรวจสอบประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในประเด็น ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุม โดยการสนทนากลุ่มอิง ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ในมิติเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การไว้เนื้อเชื่อใจ และการยอมรับ นับถือ โดยต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถนะในลักษณะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม และการ ฝึกปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทาง การศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีลักษณะเป็น หลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรมที่ประกอบด้วย โครงสร้างสำคัญ 6 ส่วน ได้แก่ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม การวัด และประเมินผลการฝึกอบรม 3) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทาง การศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ได้รับการพิจารณาจาก ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปฏิบัติในลักษณะเห็นชอบถึงความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความถูกต้องครอบคลุม ในระดับมาก

ปราณี ธรรมนิยม (2558) ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วัดดูประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็น ทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 2) เปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งและขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาปัจจัยที่ ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วม รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อ

ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) บรรยากาศของการทำงานที่มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ มีความไว้วางใจกัน มีการมอบหมายที่มีความชัดเจน 2) บุคลากรทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและ 3) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน

ปรีชา พึ่งเจียม (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 และเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำนวน 274 คน ได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ด้านการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

สุวิทย์ หงส์เวียงจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 318 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ใน

การวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ทักษะการจัดองค์กร รองลงมาคือ ทักษะการวางแผน และทักษะการสื่อสาร ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการสอนแนะ 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติมากมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครู จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2) ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมกับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา การติดตามความก้าวหน้ากับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งทั้ง 3 คู่ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทำให้สถานศึกษานำผลการวิจัยไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสถานศึกษา และผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเอง

มนต์ฤทัย สุวะนาม (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศของสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี 2) เปรียบเทียบบรรยากาศของสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่การปฏิบัติงาน วิชฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และ สำนักงานเขตพื้นที่สังกัด และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปกการศึกษา 2557 จำนวน 358 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้สูตรของเซฟเฟ และ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี (1.1) บรรยากาศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศอิสระ ด้านบรรยากาศสนทนสนม ด้านบรรยากาศแจ่มใส ด้านบรรยากาศควบคุม ด้านบรรยากาศรวบรวมอำนาจ และด้านบรรยากาศซิมเคร้า (1.2) การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้นำมีประสิทธิภาพ ด้านมีเป้าหมายชัดเจน ด้านความสามารถเฉพาะตัว ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจกัน และด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี 2) เปรียบเทียบบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของ

บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี (2.1) การเปรียบเทียบบรรยากาศของสถานศึกษาของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตาม วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน (2.2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน 3) บรรยากาศของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สินวล สินดี (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีม 6 ด้านภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี และ 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา จำแนกตามลักษณะของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพสมรส ที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ขนาดสถานศึกษา ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 371 คน คำนวณจากสูตรของยามานะ และทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการ

เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิธีการทดสอบของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านการร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 2) การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เมื่อจำแนกผู้ตอบตามขนาดสถานศึกษา ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพสมรส

อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ 2) เปรียบเทียบการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครู จำแนกผู้ตอบตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปการศึกษา 2556 จำนวน 363 คน เลือกโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 145 คน และ ครู 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.975 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) การปรึกษาหารือ 2) ความไว้วางใจ 3) การสื่อสารระหว่างกัน 4) การพัฒนาตนเอง 5) ความร่วมมือในการทำงาน และ 6) ความกระจางชัดในวัตถุประสงค์ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา วิชยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญดังกล่าว

อนุสิทธิ์ พิเชษฐชัย(2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทักษะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี และ

2) เปรียบเทียบทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ วิชยฐานะ สถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 348 คน คำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ และเลือกโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการสร้างทีมงานในสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เห็นว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประชุมทีมงาน ด้านการเป็นผู้นำทีมงาน ด้านการตัดสินใจด้านการปฏิสัมพันธ์ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านการจัดความขัดแย้ง 2) เปรียบเทียบทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามวิชยฐานะสถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอน จำนวน 500 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.22–0.89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค เท่ากับ 0.978 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น (1) องค์ประกอบการมีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ (2) องค์ประกอบการมีเป้าหมายเดียวกัน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ (3) องค์ประกอบการติดต่อสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ (4) องค์ประกอบความไว้วางใจ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และ (5) องค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 76.55 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 77 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49307 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 693.91 (Chi-square = 76.55, df = 77, ค่า P = 0.49307, ค่า GFI = 0.98, ค่า AGFI = 0.96, ค่า RMSEA = 0.000, CN = 693.91) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าระหว่าง 0.55–0.81

อริสราภรณ์ แสงเพชร และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 2) ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 322 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการ

วิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการวางแผนงานเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านการวางแผนงานเกี่ยวกับงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดโครงสร้างของงานวิชาการอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับปรัชญาของสถานศึกษา ด้านการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องตามหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนและกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน และนำแผนการสอนไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการจัดการบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงกำหนดแนวทางดำเนินการ และติดตามผลการนิเทศแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติ สนับสนุนให้ครูพัฒนาและใช้เครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล พัฒนาการของผู้เรียนอย่างหลากหลาย จัดทำระบบสารสนเทศ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

เอริค นที เลอนอบ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี การทำงานเป็นทีมนี้พบว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องพัฒนาทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปราจีนบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จตุรงค์ สุวรรณแสง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 2) เปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา 3) ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการบริหารความขัดแย้ง ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ จำนวน 260 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน เลือกโดยการสุ่มแบบง่าย และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน เลือกแบบจำเพาะเจาะจง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การร่วมมือเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้หลักเหตุผล ส่วนการหลีกเลี่ยงเป็นอันดับต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการบริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 เห็นว่า ควรเลือกใช้วิธีให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เน้นหลักเหตุผลและสร้างความร่วมมือ

นพวรรณ คงพลั่ว (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 33 คน ซึ่งได้จากตารางเทียบของ เครจซี่ และ มอร์แกน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.28-0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร วิธีการประสานงานที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

นิภาพร ทองดำ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารคุณภาพในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 76 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าสายชั้น/หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารคุณภาพ ตามแนวคิดของ Deming และการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Woodcock สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ยอมรับปรัชญาใหม่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโควตา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มีแผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามีขั้วลบจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องอย่างเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพ กับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการ ทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการทำงาน เป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนก 0.38-0.79 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 แบบสอบถามประสิทธิผลมีค่าอำนาจ จำแนก 0.34-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ของโรงเรียนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S6) ด้านการติดต่อ

สื่อสาร (S2) ด้านการมีส่วนร่วม (S5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$

ศักดิ์สิทธิ์ สีสั่งข์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 2) เปรียบเทียบปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 3) หาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบ่งเป็นตอน 4 ตอน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมุติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานการทดสอบ t-test และ f-test ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ในภาพรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านผู้นำทีม ด้านการรวมทีม ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และตำแหน่งงาน มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ส่วนเพศ ไม่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 3) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร บุคลากรได้ตระหนักและใส่ใจต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด คือ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สำคัญคือ การยอมรับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน และเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

รัฐนันท์ กุณะ(2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูที่มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 โดยครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี มีการรับรู้มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3) ครูมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม จำนวน 22 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .39 ถึง .79 และมีค่าความเชื่อมั่น .92 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีม จำนวน 67 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงตั้งแต่ 0.06 ถึง 1.00 มีค่าอำนาจ

จำแนกตั้งแต่ .40 ถึง .85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การหาค่าแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครู กับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $Y=1.20540,718X$

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน วัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 11 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นการนิเทศการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การแนะแนว การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติการหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) แนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ) ควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนพัฒนาหลักสูตร โดยให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม มีการจัดประชุมเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจโครงสร้างหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ส่งเสริมให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ควรสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ควรมีแผนพัฒนาปรับปรุงการประกันคุณภาพภายในสร้างศูนย์บริการทางวิชาการให้แก่ชุมชน และควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนการบริการทางวิชาการซึ่งกันและกัน

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก (2) ตรวจสอบ

ความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะประกอบด้วย ระยะแรก คือ การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ระยะที่สองคือ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ใน 3 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 222 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ 10 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 112 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา 12 ตัวบ่งชี้ การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ 18 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 10 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 10 ตัวบ่งชี้ การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 8 ตัวบ่งชี้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 10 ตัวบ่งชี้ การจัดหาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 10 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการ 10 ตัวบ่งชี้ การสร้างสัมพันธภาพในการทำงาน 14 ตัวบ่งชี้ และการติดตามการวัดผลประเมินผล 10 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($\chi^2 = 18.08$ $df = 23$ ค่า $P = 0.7532$ ค่า $GFI = 0.98$ ค่า $AGFI = 0.96$ ค่า $RMSEA = 0.000$ ค่า $CN = 484.55$)

ทัศนีย์ ใจดี (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช้สัดส่วน (Non-proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.991 ด้านที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.995 และด้านที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น 0.990 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ

สมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, F-test (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกัน 3) สภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา เพศชาย เพศหญิง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางยกระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้ง 9 ด้านไว้ด้วย

นฤมล ปากดีสี (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ศึกษาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 4) ค้นหาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของคุณภาพผู้เรียนและสมการพยากรณ์ และ 5) หาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยความสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 344 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) แบบขั้นตอน (Stepwise) สำหรับการศึกษาคู่ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางการพัฒนานั้น ใช้วิธีการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์ แล้ววิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ 3) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r_{xy}=0.794$) 4) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนได้ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนได้ ร้อยละ 64.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .28564$ สามารถเขียนสมการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ $Y = 0.805 + 0.227 X_{13} + 0.188 X_4 + 0.226 X_7 + 0.152 X_{12}$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z = 0.238 Z_{13} + 0.217 Z_4 + 0.257 Z_7 + 0.217 Z_{12}$ 5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การคัดเลือก หนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

มูนา จารง (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน ในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2) เปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 โดยจำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน 3) ประมวลข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน ในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียนๆ ละ 4-17 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 141 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งช่วงชั้น อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกเพศ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรพัฒนา หรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นและควรมีการนิเทศการศึกษา เป็นระยะๆ

สุวรรณ พงษ์ม่วงพล (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวน 160 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และได้ จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอนประกอบด้วย การสุ่มแบบแบ่งชั้นและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ การนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ มีค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามข้อคำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และ 0.94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการ ติดต่อสื่อสาร ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันพยากรณ์ การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'y = 0.318(x1) - 0.124(x2) + 0.434(x3) - 0.034(x4) + 0.266(x5)$

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์

อำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 363 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 89 คน ครูผู้สอน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ และความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 4) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการกับการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีอำนาจพยากรณ์ ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมพบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการแนะแนว และนิเทศการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน การพัฒนาสื่อและการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น และด้านการส่งเสริมชุมชน และองค์กรอื่นๆ ให้พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ 7) ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ควรพัฒนาปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งโดยรวม จำนวน 5 ปัจจัย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษา ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน การพัฒนาสื่อและการพัฒนา

และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการแนะแนว และนิตศการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชน และองค์กรอื่นๆ ให้พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ

จิริภิญญา จตุพรโสภากุล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพการปฏิบัติงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมรักการอ่านให้กับนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อปลูกฝังนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ประจัญ เดชสุภา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิชาการระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชนในปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขาดประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนงานวิชาการให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 347 ตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย จากผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการ

บริหารงานวิชาการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอธิบายสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Y = .29 + .92^{**} X$ และ $Z = .98^{**} Z$, ตามลำดับผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข

ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กล่าวว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 315 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้จังหวัดเป็นชั้นในการแบ่งหลังจากนั้นคัดเลือกผู้บริหารและครูแต่ละจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลากไม่ใส่กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย จากผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความคิดเห็น

เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 0.75^{**} + 0.82^{**} X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.85^{**}Z$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปลี่ยนไป 0.82 หน่วย ซึ่งเห็นได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะด้านการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่ เพื่อใช้ในการทำงาน การสื่อสาร และความร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสถานศึกษา

มาลัยพร สาวิสัย (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการนำไปสู่การสร้างนโยบายการพัฒนาระบบการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะการใช้ชีวิต ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ปีการศึกษา 2561 จำนวน 372 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และ มอร์แกน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้เครือข่ายโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกครูผู้สอนของแต่ละเครือข่ายโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูป ค่ะแนนดิบ คือ $Y = 1.48 + 65 * X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .68 * Z$, ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนเป็น รูปธรรม สามารถอธิบายให้บุคคลอื่นเข้าใจได้ง่ายและมีเป้าหมายชัดเจน

พรพรรณ พินทุสมิต และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติ งานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ด้านการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรทั้งสองกลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีระดับการบริหารงานวิชาการ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหาร ซึ่งมีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี มีระดับการบริหารงานวิชาการ เฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับ ประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ใน 4 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการ บริหาร ซึ่งมีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวรรณ วงษาลาภ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในโรงเรียนโสตศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบความ คิดเห็นของครูผู้สอน ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในโรงเรียนโสตศึกษา ภาคกลาง สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.76 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีมีความแตกต่างค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษาไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูผู้สอนภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ลิวซ์ ตาวงค์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแก่หน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานวิชาการ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 2) พัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการบริหารงานวิชาการ ด้วยเทคนิคเดลฟาย จากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 21 คน 3) จัดสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน เพื่อรับข้อเสนอ คำแนะนำเพิ่มเติม 4) ประเมินความความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ จำนวน 21 คน ให้ความเห็นด้วยกับองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียน 6 ด้าน คือ (1) ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน (2) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา (3) ด้านกระบวนการเรียนการสอนของครู (4) ด้านคุณภาพของผู้เรียน (5) ด้านสื่อการเรียนการสอน และ (6) ด้านนโยบายการศึกษา รวมถึงตัวชี้วัดขององค์ประกอบทั้ง 31 ข้อ 2) การสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการทั้ง 8 ท่าน เห็นสอดคล้องว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น เหมาะสมดี พร้อมได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ 3) การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 150 คน ในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ทุกคนเห็นด้วยองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีคิดเห็นเหมาะสมมากที่สุด

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

Yukl (1981, p.154) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสามัคคีของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม โดยความสามัคคีขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใช้บังคับบัญชามีความสามัคคีกัน การแบ่งข้อมูล และความคิดกัน มีความเป็นมิตรช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจกัน รวมทั้งให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ส่วนตัวดี ความสามัคคีของกลุ่มจะสูงมีความร่วมมือซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ความสามัคคีของกลุ่มจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานที่สัมพันธ์กัน ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ซึ่งกลุ่มจะมีความสามัคคีกันมากต้องเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็ก สมาชิกมีทัศนคติ ค่านิยม และความสนใจเหมือนกัน รวมทั้งไม่มีการลาออกจากกลุ่มจะมีความสามัคคีเพิ่มมากขึ้น ถ้าสมาชิกมีสิ่งล่อใจหรือมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ไม่มีเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างสมาชิก

Robinson (1994) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผู้บริหารในทีมงาน ซึ่งศึกษาโดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมนุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการวิจัยพบว่า เงื่อนไขดีๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์กร สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาถึงการทำงานกลุ่มที่ดีมีทักษะและสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือ การเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึงความคิดของคำว่า “ทีม”

Anhalt (1995) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวและผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวนับเป็นการทำนายระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และความสัมพันธ์นี้ไม่มีอิทธิพล

ต่อประเภทของงานที่ทำ นอกจากนี้ยังพบว่า การรวมกันของคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวในด้าน ความทะเยอทะยาน การเข้าสังคมและสติปัญญา มีนัยสำคัญต่อการทำงานต่างๆ ที่ทำร่วมกันเป็นทีม

Trimble and Miller (1996, pp.134-135) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหารของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้าง ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จะส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้ ความสำคัญในการกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

Katzenbach (1997, pp.83-91) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) ผลการวิจัยพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจาก ความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

David (1997) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสร้างทีมงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมเป็นกระบวนการ ที่ต่อเนื่อง กิจกรรมการสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดวัน มีการสร้างทีมตลอดปี การสร้างทีมงานต้องการเวลา ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนอกเวลาเรียนปกติ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้างทีมงาน กระบวนการ และผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ากับผลจากงานวิจัยของคน การสร้างทีมงานเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่า จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้าง ทีมงานการทำงาน

Hall (1999) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียน ตีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง ผลการวิจัยพบว่า การจัดครูที่มีระเบียบวินัยต่างกันให้มาศึกษา งานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกัน และตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงาน ก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็กๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางการด้านการศึกษาและความต้องการ ด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำ ให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงานร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการ ทราบว่าในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของ

โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อยๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

Desautel (1978) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้บทบาทในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐดาคوتاเหนือ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่า ควรใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอน และยังมีความเห็นต่อไปอีกว่า ควรปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่แล้ว และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน

Mattox (1978) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก คือ มีความต้องการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศ และการวัดผลประเมินผล

Agthe (1980) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การรับรู้บทบาทและหน้าที่ครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะและร่วมกันรับผิดชอบ รวมทั้งต้องให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษา ไม่ทำงานอื่นมากเกินไป รวมทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่ จากเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน และมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

Bernard (1984) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยต้องการเปรียบเทียบด้านการรับรู้ข้อมูลและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงและครูที่มีต่อบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ ในรัฐแมสซาชูเซตส์ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของครูใหญ่ผู้บริหารระดับสูงและครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน การรับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน และการรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน

Liu (1985) ได้ทำการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จระดับปานกลาง หรือไม่ประสบผลสำเร็จการศึกษาจะใช้เครื่องมือวัดคุณภาพในโรงเรียน (perceptions of school quality inventory: psqi) กับแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ (instructional behavior

questionnaire: ilbq) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน ส่วนขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร และจำนวนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ไม่พบว่า มีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนและให้ข้อเสนอแนะในวรรคท้ายของการวิจัย ว่าควรมีการวิจัยถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป

Minudin (1987) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในรัฐซาบาห์ ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีหน้าที่หลัก ดังนี้ การประเมินแผนงานโครงการของโรงเรียน กระตุ้นครูอาจารย์ให้หาประสิทธิภาพเพิ่มเติม ซึ่งแจ้งเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูอาจารย์ทราบ ชักนำการดำเนินงานแผนงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ สอนนักเรียนแก้ไขปัญหา และปกป้องวิกฤตการณ์ที่เกิดกับโรงเรียน

Miller (1989, p.320) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การกำหนดการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ของโรงเรียนชนบท ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์อย่างมากในด้านการยอมรับ

UNESCO (1992, p.66) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการในระดับมัธยมศึกษา สรุปปัญหาการบริหารการใช้หลักสูตรของประเทศในทวีปเอเชีย ซึ่งได้แก่ ประเทศอัฟกานิสถาน บังคลาเทศ อินเดีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และศรีลังกา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการใช้หลักสูตรเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเอกสารหลักสูตรของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครู เกี่ยวกับหลักสูตรขาดประสิทธิภาพ ขาดแคลนเอกสารหลักสูตรตำราเรียนไม่ทันสมัย ขาดแคลนหนังสืออ่านประกอบ ประการสุดท้าย คือศูนย์พัฒนาหลักสูตรขาดการวางแผนที่ดีในการนำหลักสูตรไปใช้

Delaney (1995) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับพัฒนาการของโรงเรียน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน กรณีศึกษาที่เขตการศึกษาอีโมตัน ประเทศแคนาดา คำถามในการวิจัยวิจัย คือ ครูและผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีผลต่อพัฒนาการของโรงเรียนหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลต่อพัฒนาการของโรงเรียน และข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยนี้ คือ สไตล์ หรือแบบของภาวะผู้นำของครูใหญ่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จ งานวิจัยเสนอแนะว่าการตัดสินใจนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ ควรยึดพัฒนาการของโรงเรียนเป็นเหตุผลสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง

Carney (1995) ได้ทำวิจัย เรื่อง กรณีศึกษาคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในรัฐเคนตักกี ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ทำการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ 23 ครั้ง ศึกษาเอกสาร 20 ชิ้น เข้าสังเกตการณ์ ในชั้นเรียน และร่วมประชุมเกี่ยวกับการดำเนินการโปรแกรมของโรงเรียนหลายครั้ง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำแบบประสานงาน การสื่อสารและสารสนเทศ และการประเมินผลการปรับปรุง (revision) ส่วนคุณลักษณะที่มีอิทธิพลน้อยกว่าแต่ยังมีความสำคัญในการกระตุ้นให้โรงเรียนสามารถ ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ วิสัยทัศน์ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ในการวางแผนการรับรู้ และการแก้ปัญหาอุปสรรค ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอน คือ อาจารย์ใหญ่ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ใช้คุณลักษณะที่เหมาะสมในระหว่างการดำเนินการ กระบวนการเปลี่ยนแปลง และโรงเรียนได้มุ่งการเปลี่ยนแปลง (change-oriented) มาก่อนที่รัฐกำหนด โปรแกรมเสียอีก และยังคงมุ่งหน้าเปลี่ยนแปลงต่อไป

Chester (1996) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร การศึกษาทั่วประเทศของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีประสิทธิภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครู ใช้เทคนิคการสอนหลายๆ วิธี อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการเรียนการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศ เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรม ความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ให้การศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน จ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าที่พัก ให้แก่ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

Rutter (1997) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นวิชาการความคาดหวังทางวิชาการสูง เป้าหมายของโรงเรียนเป็นข้อตกลงของกลุ่มพฤติกรรมของนักเรียนเป็นระบบ มีการจัดการในห้องเรียนที่ดี ให้รางวัลและชื่นชมทั้งครูและนักเรียนที่ทำความดี กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้นักเรียนอย่างเคร่งครัด และให้สวัสดิการแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้โรงเรียนยังประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี

McCarthy (1997) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหาร และผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ เกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการ และกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการ ให้มีคุณภาพมากที่สุด

Nolan (1997) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในต่างประเทศ การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารการศึกษา บทบาทของครู ผู้บริหาร พบว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐนิวเซาเวล ในระยะกลางของการศึกษามากกว่า 5 ปี เป็นการกระทำตามนโยบายของการบริหารการศึกษา แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะด้านหลักสูตร มีระดับการปฏิบัติมาก ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านห้องสมุดปฏิบัติในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและความคาดหวังของการบริหารงานวิชาการ หรือปัญหาทางวิชาการของกลุ่มครูและผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรที่ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นและความคาดหวังแตกต่างกัน

Harrop (1999) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการในด้านการปรับปรุงหลักสูตร ปัญหาจากการปฏิบัติของโรงเรียนในเขตพื้นที่ รัฐโรดไออร์แลนด์ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนระยะยาวเพื่อการปรับปรุงหลักสูตร ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการปรับปรุงหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตร ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของสาระหลักในหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรของโรงเรียน

Collie and Taylor (2010) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปรับปรุงคุณภาพการสอน และองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบขององค์กรเพื่อการเรียนรู้ เพื่อให้เข้าใจความพยายามด้านวิชาการที่จะพัฒนาคุณภาพการสอน กรอบทฤษฎีได้จัดทำขึ้นจากวรรณกรรมด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเช่นกัน คำถามการวิจัยได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของฝ่ายต่างๆ ภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ การสื่อสาร วัฒนธรรมจากประธานสาขา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการปรับปรุงด้านการสอน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเข้าใจ บทบาทของบุคคล 2) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) มีเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การประสานงาน 6) ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ 7) มีความร่วมมือกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่ดีจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบประกอบของการบริหารงานวิชาการ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การนิเทศการสอน 5) การประเมินผล เพื่อตอบสนองการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จนเกิดเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานทางการศึกษา และต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 118 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ความเข้าใจบทบาทของบุคคล 2) ไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) มีเป้าหมายร่วมกัน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การประสานงาน 6) ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ และ 7) มีความร่วมมือกัน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) การนิเทศการสอน และ 5) การประเมินผล โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

- 5 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

3.3.2 ศึกษาเอกสารงานวิจัย หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

3.3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน แบบประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ ให้ครอบคลุมเนื้อหาในกรอบแนวคิดและสอดคล้องกับคำจำกัดความในงานวิจัย

3.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย และตรวจสอบแก้ไขสำนวนภาษา ความครอบคลุมและความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องของรูปแบบ (Format) และความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องและสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงด้านเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความตรงด้านเนื้อหา

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 ปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.00 แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนกับผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรในงานวิจัย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.98

3.3.7 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอจัดทำหนังสือขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย

3.4.2 นำหนังสือขออนุญาตถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพร้อมแบบสอบถาม ไปทางระบบธุรการโรงเรียน โดยติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้วยผู้วิจัยได้ใช้ QR Code ในการสแกนตอบแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มความสะดวกให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีผู้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

3.5.2 นำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร ค่าความถี่ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3.5.3 วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น. 43)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.5 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมผู้บริหารในสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ประชากร (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.5.6 การวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ประชากร (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.5.7 วิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, น.314) ดังนี้

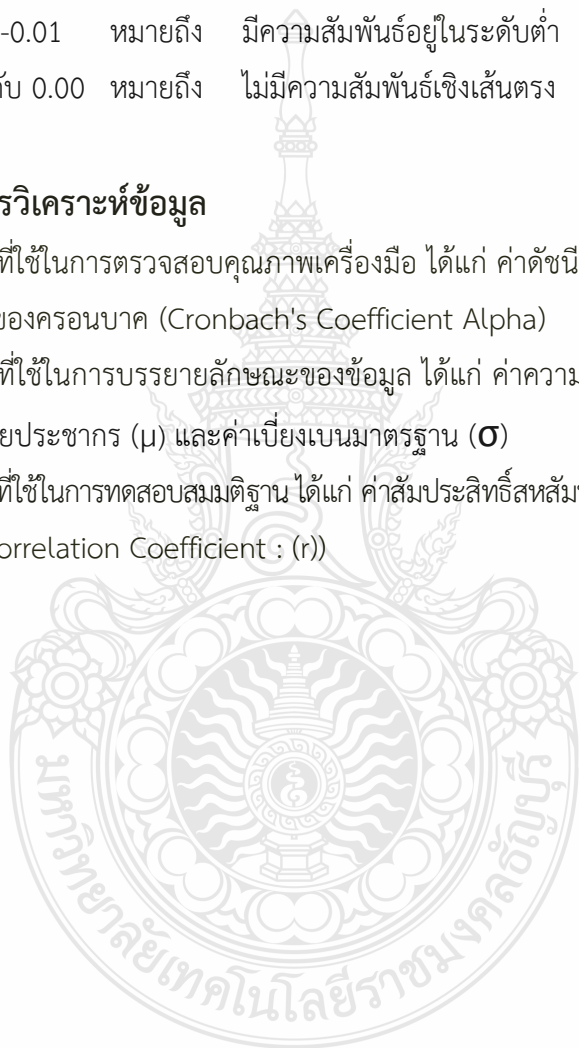
0.90 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.70-0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.30-0.01	หมายถึง	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient : (r))



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแบบบรรยาย เพื่อความสะดวกและความกระชับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจง ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังนี้

μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

SUM A	แทน	ความเข้าใจบทบาทของบุคคล
SUM B	แทน	ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
SUM C	แทน	มีเป้าหมายร่วมกัน
SUM D	แทน	การติดต่อสื่อสาร
SUM E	แทน	การประสานงาน
SUM F	แทน	ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์
SUM G	แทน	มีความร่วมมือกัน
SUM H	แทน	การพัฒนาหลักสูตร
SUM I	แทน	การจัดการเรียนการสอน
SUM J	แทน	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
SUM K	แทน	การนิเทศการสอน
SUM L	แทน	การประเมินผล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

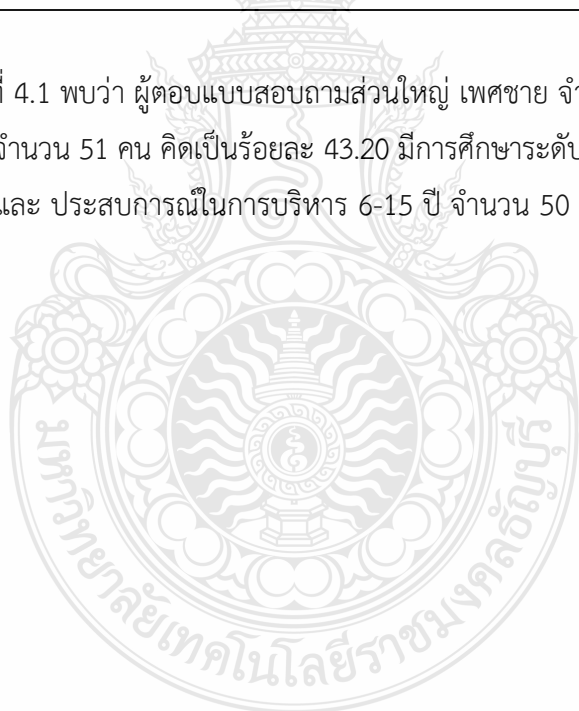
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร

ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	95	80.50
	หญิง	23	19.50
	รวม	118	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	5	4.20
	30-39 ปี	41	34.70
	40-49 ปี	51	43.20
	50 ปี ขึ้นไป	21	17.80
	รวม	118	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร (ต่อ)

ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	0	0.00
	ปริญญาโท	116	98.30
	ปริญญาเอก	2	1.70
	รวม	118	100.00
ประสบการณ์ในการบริหาร	1-5 ปี	26	22.00
	6-15 ปี	50	42.40
	16-25 ปี	37	31.40
	26 ปี ขึ้นไป	5	4.20
	รวม	118	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 80.50 อายุ 40-49 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 98.30 และ ประสบการณ์ในการบริหาร 6-15 ปี จำนวน 50 คิดเป็นร้อยละ 42.40



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 เป็นรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	μ	σ	ระดับการทำงานเป็นทีม	อันดับที่
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	4.45	0.74	มาก	4
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.48	0.77	มาก	3
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	4.36	0.86	มาก	5
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.50	0.77	มาก	2
5. ด้านการประสานงาน	4.35	0.87	มาก	7
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	4.35	0.67	มาก	6
7. ด้านมีความร่วมมือกัน	4.53	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.43	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.43$, $\sigma=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\mu=4.53$, $\sigma=0.59$) รองลงมา ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.50$, $\sigma=0.77$) และ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=4.35$, $\sigma=0.87$)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล เป็นรายชื่อ

ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์	4.70	0.57	มากที่สุด	1
2. ครูมีการทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา	4.41	0.80	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม	4.50	0.74	มาก	2
4. ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.24	0.85	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.42	0.74	มาก	3
รวม	4.45	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.45$, $\sigma=0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.70$, $\sigma=0.57$) รองลงมา ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม ($\mu=4.50$, $\sigma=0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\mu=4.24$, $\sigma=0.85$)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นรายชื่อ

ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ	4.53	0.76	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.66	0.67	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นเพื่อนร่วมทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน	4.38	0.82	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.36	0.80	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในสถานศึกษา	4.46	0.78	มาก	3
รวม	4.48	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.48$, $\sigma=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.66$, $\sigma=0.67$) รองลงมา ผู้บริหารมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ($\mu=4.53$, $\sigma=0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu=4.36$, $\sigma=0.80$)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน เป็นรายชื่อ

ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	4.47	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารมีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน	4.51	0.75	มาก	1
3. ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน	4.26	0.87	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด	4.29	0.90	มาก	3
5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงาน ตามเป้าหมายร่วมกัน	4.26	0.94	มาก	5
รวม	4.36	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.36$, $\sigma=0.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.51$, $\sigma=0.75$) รองลงมา ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ($\mu=4.47$, $\sigma=0.82$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงาน ตามเป้าหมายร่วมกัน ($\mu=4.26$, $\sigma=0.94$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นรายชื่อ

ด้านการติดต่อสื่อสาร	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลให้ครูทุกคนทราบ อย่างเปิดเผยมีความชัดเจน ตรงกับความ เป็นจริง	4.50	0.78	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารมีการรับและส่งข้อมูลที่ต้องการให้แก่ สมาชิกภายในทีม	4.71	0.63	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจ วิธีการทำงานอย่างชัดเจน	4.53	0.76	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อสงสัย ร่วมกันแล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	4.47	0.81	มาก	4
5. ผู้บริหารรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิก ภายในทีมที่เกิดขึ้น	4.27	0.88	มาก	5
รวม	4.50	0.77	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.50$, $\sigma=0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการรับและส่งข้อมูลที่ต้องการให้แก่สมาชิกภายในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.71$, $\sigma=0.63$) รองลงมา ผู้บริหารสื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน ($\mu=4.53$, $\sigma=0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น ($\mu=4.27$, $\sigma=0.88$)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการประสานงาน เป็นรายชื่อ

ด้านการประสานงาน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.34	0.90	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.36	0.83	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.90	มาก	5
4. ผู้บริหารมีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม	4.38	0.83	มาก	2
5. ผู้บริหารการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.41	0.88	มาก	1
รวม	4.35	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.35$, $\sigma=0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าผู้บริหารการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.41$, $\sigma=0.88$) รองลงมา ผู้บริหารมีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม ($\mu= 4.38$, $\sigma=0.83$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu= 4.26$, $\sigma=0.90$)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ เป็นรายชื่อ

ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย	4.31	0.66	มาก	3
2. ผู้บริหารพยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน	4.19	0.70	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง	4.55	0.61	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารใช้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อหาจุดบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น	4.31	0.70	มาก	4
5. ผู้บริหารชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา	4.37	0.69	มาก	2
รวม	4.35	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารมีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.55$, $\sigma=0.61$) รองลงมา ผู้บริหารชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา ($\mu=4.43$, $\sigma=0.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารพยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน ($\mu=4.19$, $\sigma=0.70$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านมีความร่วมมือกัน เป็นรายชื่อ

ด้านมีความร่วมมือกัน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม	4.55	0.59	มากที่สุด	2
2. สมาชิกภายในทีมช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.47	0.58	มาก	5
3. สมาชิกภายในทีมต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.51	0.55	มากที่สุด	4
4. สมาชิกภายในทีมมีการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน	4.54	0.59	มากที่สุด	3
5. สมาชิกภายในทีมช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.56	0.60	มากที่สุด	1
รวม	4.53	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ด้านมีความร่วมมือกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.53$, $\sigma=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สมาชิกภายในทีมช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.56$, $\sigma=0.59$) รองลงมา ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม ($\mu=4.55$, $\sigma=0.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมาชิกภายในทีมช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ($\mu=4.47$, $\sigma=0.58$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 - 4.14

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน

การบริหารงานวิชาการ	μ	σ	ระดับการบริหารงานวิชาการ	อันดับที่
1. การพัฒนาหลักสูตร	4.63	0.45	มากที่สุด	1
2. การจัดการเรียนการสอน	4.57	0.53	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.25	0.57	มาก	5
4. การนิเทศการสอน	4.48	0.41	มาก	3
5. การประเมินผล	4.39	0.53	มาก	4
รวม	4.46	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.46$, $\sigma=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.63$, $\sigma=0.45$) รองลงมา การจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.57$, $\sigma=0.53$) และ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu=4.25$, $\sigma=0.57$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาหลักสูตร	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาโดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร หลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของ ชุมชนและท้องถิ่น	4.86	0.34	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษาและสาระต่างๆให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึง ประสงค์	4.53	0.52	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารมีการเลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	4.66	0.48	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนำ หลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.80	0.40	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารมีการกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม	4.31	0.50	มาก	5
รวม	4.63	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.63$, $\sigma=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.86$, $\sigma=0.34$) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\mu=4.80$, $\sigma=0.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม ($\mu=4.31$, $\sigma=0.50$)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดการเรียนการสอน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน	4.53	0.55	มากที่สุด	4
2. ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	4.73	0.45	มากที่สุด	1
3. ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัดและความสามารถของผู้เรียน	4.65	0.48	มากที่สุด	3
4. ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.70	0.48	มากที่สุด	2
5. ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.25	0.71	มาก	5
รวม	4.57	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.73$, $\sigma=0.45$) รองลงมา ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\mu=4.70$, $\sigma=0.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\mu=4.25$, $\sigma=0.71$)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.47	0.66	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน	4.05	0.58	มาก	5
3. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน	4.12	0.56	มาก	4
4. ผู้บริหารมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.19	0.54	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.42	0.51	มาก	2
รวม	4.25	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\mu=4.47$, $\sigma=0.66$) รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\mu=4.41$, $\sigma=0.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน ($\mu=4.05$, $\sigma=0.58$)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน เป็นรายชื่อ

ด้านการนิเทศการสอน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้ ความช่วยเหลือต่อครูผู้สอน	4.05	0.32	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางวิธีการนิเทศ ภายในของสถานศึกษา	4.28	0.45	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.47	0.50	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตาม วัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น	4.71	0.47	มาก	2
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบและกระบวนการ นิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของ สถานศึกษา	4.88	0.31	มาก	1
รวม	4.48	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.48$, $\sigma=0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.88$, $\sigma=0.31$) รองลงมา ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น ($\mu=4.71$, $\sigma=0.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา ($\mu=4.05$, $\sigma=0.32$)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล เป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผล	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.03	0.47	มาก	5
2. ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้ชัดเจน	4.36	0.52	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก	4.51	0.50	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล	4.42	0.60	มาก	3
5. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	4.61	0.54	มากที่สุด	1
รวม	4.39	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu=4.61$, $\sigma=0.54$) รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก ($\mu=4.51$, $\sigma=0.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ($\mu=4.03$, $\sigma=0.47$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการใน
โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2
ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)
ดังตารางที่ 4.16



ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

ตัวแปร	SUM A	SUM B	SUM C	SUM D	SUM E	SUM F	SUM G	SUM H	SUM I	SUM J	SUM K	SUM L
SUM A	1											
SUM B	.75**	1										
SUM C	.49**	.60**	1									
SUM D	.35**	.39**	.31**	1								
SUM E	.53**	.59**	.55**	.25**	1							
SUM F	.41**	.47**	.45**	.14**	.48**	1						
SUM G	.79**	.70**	.47**	.31**	.52**	.40**	1					
SUM H	.47*	.58*	.70*	.33*	.59*	.51*	.43*	1				
SUM I	.80*	.81*	.63*	.43*	.55*	.43*	.86*	.55**	1			
SUM J	.34*	.56*	.51*	.37*	.51*	.45*	.30*	.37**	.51**	1		
SUM K	.59*	.65*	.47*	.36*	.60*	.46*	.51*	.45**	.62**	.52**	1	
SUM L	.57*	.85*	.60*	.38*	.60*	.51*	.57*	.65**	.73**	.68**	.66**	1

ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม มีค่า 0.65

ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ภายนอกการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ มีค่า 0.54

ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ภายในระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ มีค่า 0.71

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง ความสัมพันธ์ภายนอกการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2

** หมายถึง ความสัมพันธ์ภายในระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง ($r=0.65$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ มีความร่วมมือกัน (SUM G) กับการจัดการเรียนการสอน (SUM I) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน (SUM B) กับการประเมินผล (SUM L) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ มีความร่วมมือกัน (SUM G) กับการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (SUM J) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายนอกระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง ($r=0.54$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ มีความร่วมมือกัน (SUM G) กับการจัดการเรียนการสอน (SUM I) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน (SUM B) กับการประเมินผล (SUM L) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ มีความร่วมมือกัน (SUM G) กับการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (SUM J) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ภายในระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง ($r=0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ ความเข้าใจบทบาทของบุคคล (SUM A) กับมีความร่วมมือกัน (SUM G) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ความเข้าใจบทบาทของบุคคล (SUM A) กับใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน (SUM B) มีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การติดต่อสื่อสาร (SUM D) กับใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ (SUM F) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การทำงานเป็นทีม	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	.47**	ปานกลาง
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.58**	ปานกลาง
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	.70**	สูง
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.33**	ต่ำ
5. ด้านการประสานงาน	.60**	ปานกลาง
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	.51**	ปานกลาง
7. ด้านมีความร่วมมือกัน	.43**	ต่ำ

จากตารางที่4.17 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร กับ การทำงานเป็นทีม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับ (.70**) รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน (.60**) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (.33**)

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน

การทำงานเป็นทีม	ด้านการจัดการเรียนการสอน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	.80**	สูง
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.81**	สูง
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	.63**	สูง
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.43**	ปานกลาง
5. ด้านการประสานงาน	.55**	ปานกลาง
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	.43**	ปานกลาง
7. ด้านมีความร่วมมือกัน	.86**	สูงมาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน กับ การทำงานเป็นทีม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับ (.86**) รองลงมา ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน (.81**) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ (.43**)

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

การทำงานเป็นทีม	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	.34**	ต่ำ
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.56**	ปานกลาง
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	.51**	ปานกลาง
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.37**	ต่ำ
5. ด้านการประสานงาน	.51**	ปานกลาง
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	.45**	ปานกลาง
7. ด้านมีความร่วมมือกัน	.30**	ต่ำ

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา กับ การทำงานเป็นทีม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือ ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับ (.56**) รองลงมา ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน และ ด้านการประสานงาน (.51**) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านมีความร่วมมือกัน (.30**)

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
ด้านการนิเทศการสอน

การทำงานเป็นทีม	ด้านการนิเทศการสอน	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	.59**	ปานกลาง
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.65**	สูง
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	.47**	ปานกลาง
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.36**	ต่ำ
5. ด้านการประสานงาน	.60**	ปานกลาง
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	.46**	ปานกลาง
7. ด้านมีความร่วมมือกัน	.51**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการนิเทศการสอน กับ การทำงานเป็นทีม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงที่สุดคือ ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน (.65**) รองลงมา ด้านการประสานงาน (.60**) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (.36**)

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2
ด้านการประเมินผล

การทำงานเป็นทีม	ด้านการประเมินผล	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล	.57**	ปานกลาง
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.85**	สูงมาก
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	.60**	ปานกลาง
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	.38**	ต่ำ
5. ด้านการประสานงาน	.60**	ปานกลาง
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์	.51**	ปานกลาง
7. ด้านมีความร่วมมือกัน	.57**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการประเมินผลกับการทำงานเป็นทีม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือ ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน (.85**) รองลงมา ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน และ ด้านการประสานงาน (.60**) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (.38**)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 118 คน จากสถานศึกษา 113 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมี

การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน

4) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการรับและส่งข้อมูลที่ต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น

5) ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

6) ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารพยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน

7) ด้านมีความร่วมมือกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกภายในทีมช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สมาชิกภายในทีมช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

5.1.2 การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

การพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษาวិเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สารระ แกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการ สนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมี การกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอน ที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมี การประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน

4) ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน

5) ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร มีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตัวแปรการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 อยู่ในช่วง .30-0.86 โดยผลรวมของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม (X) กับ การบริหารงานวิชาการ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .89 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดอันดับแรก คือ การร่วมมือกัน กับ การจัดการเรียนการสอน เท่ากับ .86 รองลงมาคือ ใ่ว่างใจซึ่งกันและกัน กับ การประเมินผล เท่ากับ .85 ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ มีความร่วมมือกันกับการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เท่ากับ .30

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การวิจัย ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมา อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก โดยการทำงานส่วนใหญ่ในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ได้มีการปฏิบัติในลักษณะของ การทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่าย มีการร่วมคิด ร่วมทำ รับผิดชอบร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการจัดการศึกษา การทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง เรียนรู้บทบาทของแต่ละบุคคล ต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร มีการรับ และส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกอย่างชัดเจน เพราะในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจะต้องร่วมทำงาน ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ได้ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความยอมรับฟังความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจจึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับผู้บริหาร ครู จะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง วางแนวทางการทำงาน เตรียมแผนการปฏิบัติงานให้กับครู

เพื่อการทำงานจะได้สะดวกและรวดเร็ว และเกิดข้อผิดพลาดน้อยลง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ภาพรวมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ทรงวุฒิ ทาระสา (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความถนัดและความเหมาะสม ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการทำงานในหน้าที่แต่ละคน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงานนั้น ครูควรจะรู้และเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหารและสมาชิกภายในทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมโดยผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบต่อในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา พึ่งเจียม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกลางจันทบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณิชารัตน์ ศรีเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิภาพร ทองดำ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ยึดถือความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงานที่หลายหน่วยงานพยายามที่จะสร้างทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสมาชิกทุกคนภายในทีมเกิดความเชื่อใจและไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกภายในทีม พร้อมทั้งจะรับฟังปัญหาของสมาชิกและพร้อมที่จะรับความช่วยเหลือจากสมาชิกด้วยความจริงใจ เชื่อมมั่นเพื่อนร่วมทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน ให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ มนต์ฤทัย สุวะนาม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฉันทนา จันทร์บรรจง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มองว่าการมีเป้าหมายร่วมกันเป็นเรื่องสำคัญและขาดไม่ได้กับทุกทีม เพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน การทำงานจะดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายของทีม ร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด และรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงาน การทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สนิท สินดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฉันทนา จันทร์บรรจง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษา พบว่า ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการติดต่อสื่อสารพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการรับและส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มองเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น ตลอดจนถึงสังคมที่แต่ละคนที่เกี่ยวข้องอยู่ ไม่ว่าจะทำอะไรล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนควรสื่อสารกันให้มากขึ้น เพราะการสื่อสารมีความสำคัญต่อบุคคล หากสมาชิกในทีมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารก็ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ จึงควรมีการแจ้งข้อมูลให้ทราบอย่างเปิดเผย ชัดเจน ตรงกับความเป็นจริง มีการรับและส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม สื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อสงสัยร่วมกัน แล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนวล สินดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มนต์ทัย สุวะนาม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการประสานงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 เห็นความสำคัญของการประสานงานเป็นเรื่องสำคัญการทำงานหรือการปฏิบัติภารกิจโดยไม่ประสานงานกันอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ เพราะการจะทำภารกิจให้สำเร็จนั้นจะต้องเกิดจากการประสานงานของหลายๆ ฝ่ายร่วมกัน มีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับฟังข้อมูลจากหลายๆ ฝ่าย การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

ได้อย่างราบรื่นและรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสิทธิ์ พิเชฐรัฐชัย (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัฐนันท์ กุณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6) ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิก การรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย พยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง ใช้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อหาจุดบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งสามารถเพิ่มความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ไข โดยความขัดแย้งในด้านบวกจะส่งผลให้สถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสามัคคีในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสิทธิ์ พิเชฐรัฐชัย(2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศักดิ์สิทธิ์ สีสังข์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จตุรงค์ สุวรรณแสง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7) ด้านมีความร่วมมือกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการสนับสนุนให้สมาชิกภายในทีมช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น สมาชิกภายในทีมต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม การแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม ช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ จะช่วยสร้างพลังให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนั้น ยังช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายของกลุ่ม ตลอดจนวัตถุประสงค์รวมของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นทีม จะช่วยทำให้การทำงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนวล สินดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี พบว่า ด้านมีความร่วมมือกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิภาพร ทองดำ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านมีความร่วมมือกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฉันทนา จันทร์บรรจง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านมีความร่วมมือกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารกำหนดกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร มีการศึกษาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศการสอน และการประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน งานบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ที่ถือว่าเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีส่วนในการผลักดันกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีรูปแบบที่สมบูรณ์ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และเกิดการเรียนรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม ทั้งยังช่วยพัฒนาประเทศชาติและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครูกระตุ้นเตือนครู ให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอนงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐาน

และคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ อริสราภรณ์ แสงเพชร และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มาลัยพร สาวิสัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 มีการส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนจัดทำโครงสร้างหลักสูตร จัดทำสาระหลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรและ เอกสารประกอบอย่างพอเพียงและครบทุกระดับชั้น โดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น จัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและสาระต่างๆ ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยสถานศึกษามีการเลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา นำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม การสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ในการจัดทำ หลักสูตร โดยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดอบรม สัมมนาวิชาการ ตลอดจนมีการประชุมและระดมความคิด จากครูผู้สอน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวจี หงษ์เวียงจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ด้าน การพัฒนาหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ทำการ วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ พรรษมน พินทุสมิต (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมี การสนับสนุนให้ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน โดยกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ตามหลักสูตร และศึกษาผู้เรียนรายบุคคล จัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กำหนดเวลาเรียน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและศึกษาผู้เรียนรายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียนซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งยังมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และแนะนำวิธีการใช้หลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย เพราะการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและสรรหากระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับ อริสราภรณ์ แสงเพชร และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ทิพวรรณ วงษาลาภ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน จึงช่วยให้กระบวนการสอนบรรลุผลได้ง่าย ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้มีความหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและเพียงพอ โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำ จัดหาจากท้องถิ่น จนถึงการพัฒนาต่อยอดให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน สนับสนุนให้ครูเข้าอบรมพัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนมีสถานที่จัดเก็บสื่อการสอนที่ครูผู้สอนนั้นสามารถนำไปใช้และเลือกใช้ได้ตามความถนัดและเหมาะสมกับผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น มีการส่งเสริมการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน พร้อมวิเคราะห์ความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรเพื่อเสนอแนะสถานศึกษาให้ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินผลการใช้สื่อ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนั้นยังมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา การใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ซึ่งสอดคล้องกับ พรรชมน พินทุสมิต และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ ลีวัชร ตาวงค์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาพรวม อยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ มาลัยพร สาวิสัย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาฯ ยะลา พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ระดับมาก

4) ด้านการนิเทศการสอน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการ แนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน มีการกำหนดแนวทางวิธีการนิเทศภายในของสถานศึกษา ทั้งภายในสถานศึกษา โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในสถานศึกษาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของ สถานศึกษา และบางโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมโครงการในการนิเทศด้วย กระบวนการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการ ความรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา หลักสูตร นโยบาย การจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่มีการปรับเปลี่ยน อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งแก้ปัญหาในการจัดการศึกษา ยกระดับมาตรฐานการศึกษา เพื่อป้องกันความผิดพลาด ในการจัดการศึกษา ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษา ตลอดจนพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน สภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ตลอดจนการพัฒนากิจกรรมการเรียน การสอน สภาพการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการนิเทศการสอน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ มูนา จารง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า ด้านการนิเทศการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา

(2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร) พบว่า ด้านการนิเทศการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ด้านการประเมินผล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้ชัดเจน เป็นระบบและชัดเจนตรงตามเป้าหมายสำคัญของการประเมินผล การเรียนในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก นอกจากนี้สถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในการส่งครูเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การวัดผล ประเมินผล เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการวัดผล ประเมินผล มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล ทำให้ครูมีความเข้าใจวิธีการวัดผล การเรียนการสอนที่ตรงกัน ส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นผลจากการวัดและประเมินผู้เรียนช่วยให้ทราบว่า ผู้เรียนมีปัญหาและข้อบกพร่องในเรื่องใด ซึ่งสามารถแนะนำและช่วยเหลือผู้เรียนในการแก้ปัญหา และมีการปรับตัวได้ถูกต้องตรงประเด็น สอดคล้องกับ สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อริสราภรณ์ แสงเพชร และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านการประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มูนา จารง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ด้านการประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ โดยครูมีความร่วมมือกันมีปฏิสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกันอย่างดี มีเป้าหมายร่วมกัน และนำความขัดแย้งข้อแตกต่างระหว่างบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อทำให้ภารกิจหรืองานประสบความสำเร็จตรงตามที่ต้องการ โดยสมาชิกภายในทีมต้องมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละบุคคลช่วยเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการในสถานศึกษา ชี้แจงข้อมูลให้ครูที่เกี่ยวข้องทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการดำเนินงาน โดยมีการส่งเสริมให้ครู จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทางด้านการพัฒนาทางด้านวิชาการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานให้บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุวจิ หงส์เวียงจันทร์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประชุมอบรมสัมมนาพัฒนา ตนเองเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามเกณฑ์การ ประเมิน มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อ สื่อสาร ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกันพยากรณ์การบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็น ทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ดังต่อไปนี้

1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรศึกษาความสามารถของครูแต่ละคน และแบ่งงานให้ตามความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำ การทำงานนั้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงานมากขึ้น สร้างความยืดหยุ่นมากขึ้นให้อิสระในการทำงานให้มากขึ้น แต่ไม่ควรมากจนเกินไป จนเกิดความเสียหายกับงาน จะส่งผลให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

3) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงานตามเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรประชุมและกำหนดเป้าหมายร่วมกับครูใช้ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน และควรมีความรับผิดชอบต่องานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จะส่งผลให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรพัฒนาตนเองในด้านการติดต่อสื่อสารกับครูใช้ชัดเจนมากกว่าเดิม รับฟังข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ รับฟังปัญหาของแต่ละคน และนำมาคิดวิเคราะห์ห้วงแผนหาทางออกของปัญหาร่วมกัน

5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับครูและบุคลากรมากยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานในแต่ละฝ่าย จัดการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือปัญหา ต้องพัฒนาทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นเรื่องสำคัญที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารพยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการศึกษาหาสาเหตุและผลของการเกิดความขัดแย้ง และริบหาทางแก้ไขให้ตรงจุด พยายามเป็นผู้รับฟังปัญหาที่ดีเมื่อผู้อื่นมาปรึกษาควรเป็นที่ปรึกษาควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อแก้ไขปัญหามาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีความร่วมมือกัน จากผลการวิจัยพบว่า สมาชิกภายในทีมช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการใส่ใจถึงการร่วมมือกัน ความสามัคคีภายในทีม ปลูกฝังเรื่องการเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประชุมวางแผนงาน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมทุกคนทุกฝ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบด้าน

8) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาหลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ จัดการด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการกำหนดสัดส่วนเวลาเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน ให้ชัดเจน เพื่อความเข้าใจตรงกันของทุกฝ่ายจะทำให้การบริหารงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการสนับสนุนให้ครูปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

10) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการประเมินผลการใช้สื่อนวัตกรรม และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสื่อให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

11) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการนิเทศการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการแนะนำ ชี้แนะแนวทางให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการนิเทศการสอน ติดตามผลการสอนของครู ควรมีการสนับสนุนให้ครูร่วมมือช่วยเหลือกันแก้ปัญหา ผู้บริหารแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ประชุมวางแผนการแก้ปัญหาาร่วมกัน

12) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ควรมีการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์

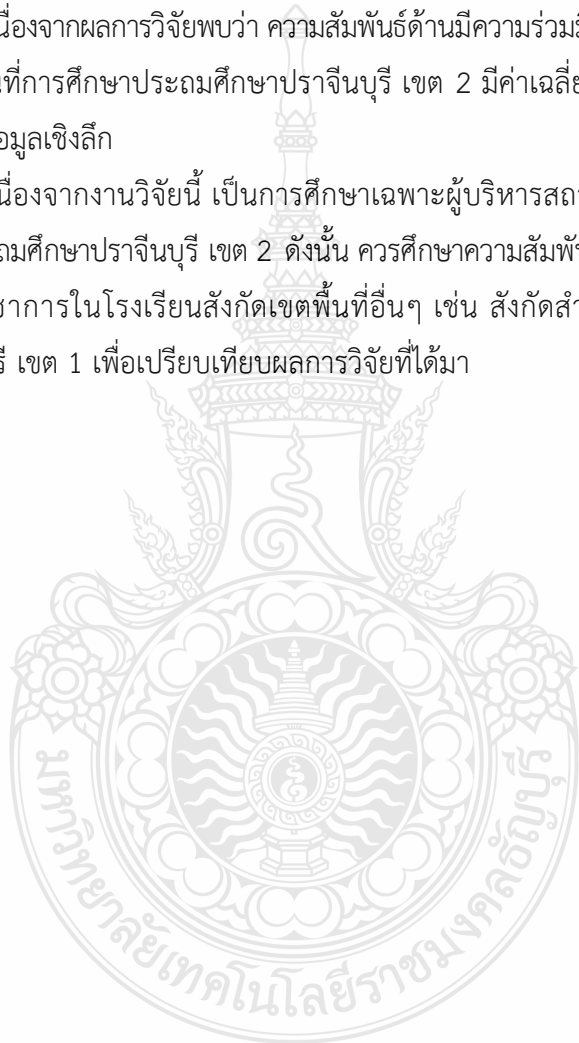
ที่ตั้งไว้กับการให้ข้อมูลด้านความคืบหน้า และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ด้านมีความร่วมมือกันกับการพัฒนาหลักสูตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จึงควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2) เนื่องจากงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ดังนั้น ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่อื่นๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยที่ได้มา



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2557). Civic Education พลังเยาวชน พลังพลเมือง การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2564). ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2560 เรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/th>.
- กระทรวงศึกษาธิการ และ แรเงงานไอร์แลนด์. (2017). ความร่วมมือด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ขุน ทินวัน. (2564). การทำงานเป็นทีม. สืบค้นจาก http://dondaniele.blogspot.com/2014/2014/05/blog-post_11.html.
- จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2562). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จันทิรา ฐานิพานิชสกุล. (2559). กลยุทธ์การบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในการป้องกันการตั้งครุฑและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของวัยรุ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จารุกิตต์ สิทธิยานนท์. (2559). แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามแนวคิดพลเมืองโลกศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิรภิญญา จตุรพรโอภากุล. (2562). คุณภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ชะโลม คุ่มวงษ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชุลวัฒน์ ปุ๋งบางกระตี. (2558). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา. (2559). กลยุทธ์การบริหารวิชาการตามแนวคิดการเรียนรู้แบบบูรณาการเนื้อหาทั้งภาษาและสมรรถนะทางภาษาอังกฤษของนักเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ดวงจิต สนิทกลาง. (2561). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดการพัฒนานักเรียนให้มีภาวะผู้นำที่ยอดเยี่ยม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดิเรก วรรณเศียร. (2559). ใน เอกสารประกอบการสอน MACRO model: รูปแบบการจัดการเรียนรู้ สำหรับศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้นจาก http://regis.dusit.ac.th/images/news/1421308421_MACRO/
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครมหาบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร).
- ทิพวรรณ วงษาลาภ. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management : HRM. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพวรรณ คงพลี. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นฤมล ปากดีสี. (2560). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นิภาพร ทองดำ. (2559). การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ประจัญ เดชสุภา. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปราณี ธรรมนิยม. (2558). การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ศรีสะเกษ).
- ปรีชา พิงเงียม. (2557). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ปียนันท์ พัชรสำราญเดช. (2560). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามแนวคิด
การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองและความต้องการของสถานประกอบการ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พรรษมน พินทุสมิต และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญประภา ศรีมะโรง. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียนขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภูสุดา ภูเงิน. (2560). แนวทางการบริหารวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดสานพลังประชา
รัฐในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- มนตฤทัย สุระนาม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- มาลัยพร สาวิสัย. (2563). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์
เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- รัฐนันท์ ฤณะ. (2564). **การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ**
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- รัตนา จันทรรวม. (2560). **นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนระบบทวิศึกษาตามแนวคิดหลักสูตร**
การศึกษาเชื่อมโยงสู่อาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมือง**
ตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (งานนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลีวีซร์ ตาวงค์. (2558). **การพัฒนาองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์**
ทางการเรียนของนักเรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วสุภฤต สุวรรณเทน และ วัลนิกา ฉลากบาง. (2559). **คุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัย : ปัจจัยเชิง**
สาเหตุ. Veridian E-Journal, Silapakorn University.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). **พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงาน**
เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ไวยวุฒิ ธนบัตร. (2560). **แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิ**
เด็กในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ศักดิ์สิทธิ์ สีสังข์. (2558). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน**
ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- ศิริพร สว่างจิตร. (2559). **การพัฒนากลยุทธ์การบริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**
ตามแนวคิดการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- ศิริพร สระทองहन. (2558). **แนวทางการบริหารวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็น**
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. (2559). การจัดการความขัดแย้งในองค์การอย่างสร้างสรรค์. วารสาร
วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). ภารกิจและนโยบาย. สืบค้นจาก
<http://www.vec.go.th/Default.aspx?tabid=87>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา. (2561). คู่มือปฏิบัติการปฏิบัติงาน การนิเทศ ติดตาม
พ.ศ.2562. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/a/koratsv.com/web/klum-nga-nbu-rna-kar-kar-nithes-tidtam-laea-pramein-phl>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ. ปราจีนบุรี: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร
มนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร).
- สินวล สินดี. (2559). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- สุวจิ หงส์เวียงจันทร์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อนุสิทธิ์ พิเชฐรัฐชัย(2559). ทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
และครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อุไรวรรณ อินทวงษ์. (2559). การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- อริศรชา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อริสราภรณ์ แสงเพชร และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าตามแนวคิดคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางทหารและความมั่นคงของชาติในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- Agthe. (1980). *The Elementary Principals Perceptions of their own and the Teacher Roles in Curriculum Decision Making*. (Dissertation Abstracts International).
- Alqefari, A. (2010). *A study of programmes for gifted students in the kingdom of Saudi Arabia*. The kingdom of Saudi Arabia: Brunel University. Retrieved from : <http://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/4618/1/FulltextThesis.pdf>
- Anhalt, L. R. (1995). *Exploring the Relationship Between Personality Characteristics And Effective Teamwork Behaviors*. Colorado State University.
- Austin, G. E., & Reynolds, L. (1990). *Managing for improved school effectiveness: An international survey*. School Organization.
- Beauchamp George A. (1981). *Curriculum Theory* (4th ed.). Itsca: F. E. Peacock.
- Bernard, C. (1984). *The function of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- Briggs, Thomas H., & Justman, Joseph. (1952). *Improving Instruction Through Supervision*. New York: Mcamillan.
- Brill. (1976). *Teamwork : working together in the human services*. Naomi Isgrig Brill. Philadelphia : Lippincott.
- Brown, L. D. (1983). *Managing Conflict at Organization Interfaces*. New York: Addison Wesley.
- Bruce, W. Tuckman. (1978). *Analyzing and Designing Educational Research*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Bureau, E. (2017). *School Administration Guide The Government of the Hong Special*. Administrative Region: http://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/regulations/sch-admin-guide/SAG_E.pdf.
- Campbell, Bridges, Corbally, and Nystrand. (1971). *Education Administration*. New York : University of Michigan.
- Campbell, R. F. (1976). *Administration Behavior in Education*. New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Carney, D. (1995). **The changing public role in services to agriculture: A framework for analysis.** Food Policy. [n.p.].
- Carter V. Good, (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw-Hill.
- Casley D.. J., and Lury, D. A. (1982). **Data Collection in Developing Countries.** New York: Clarendon Press.
- Cattell, R. B. (1905). **Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire Form A.B.C.** New York: McGraw-Hill.
- Cheng, Y. C. (1997). **School Effectiveness and School-Based Management: A Mechanism for Development.** Washington, D.C.: Falmer Press.
- Chester, N. M. (1996). **An introduction to school administration: Selected reading.** New York: Mcmillan.
- Collie and Taylor. (2021). **Stat to Convince Your Boss to Invest in Content Marketing.** Retrieved from : <http://www.fatjoe.co.uk/author/fatjoetaylor>.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. **Journal of Occupational Psychology.**
- Cortina, L. (2011). **School administrators and the professional learning of general education teachers related to gifted education. A Delphi study.** (Dissertations and Theses (ETDs), Seton Hall University).
- Cronbach, L. J. (1973). **Course improvement through evaluation.** Teacher College Research. [n.p.].
- Daft, R. L. (1995). **Management** (3rd ed.). Florida: The Dryden Press.
- David, F. R. (1995). **Concepts of Strategic Management** (5th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- David. (1997). **Toward a Learning Organization : Guidelines for Bureaucracies.** (M.E.D. Dissertation Abstract, Memorial University of Newfoundland (Canada).
- Davis. (1989). **Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology.** MIS quarterly. [n.p.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Delaney, J. G. (1995). **Factors that Affect a School-Based Management Team's Ability to Make and implement Teaching and Learning Decisions.** (Doctoral Dissertation. Graduate School. Harvard University).
- Desautel, Rodney A. (1978). **Administrative Role Perception of North Dakota Elementary School Principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function** University Microfilms International. (Dissertation Abstracts International).
- Donnellon, A. (2006). **Leading teams: expert solutions to everyday challenges.** Harvard Business School Press.
- Dyer, W. G. (1995). **Team building : Current Issues and New Alternatives.** New York: Addison-Wesley.
- Faber and Gilbert, F. Shearon. (1970). **Elementary School Administration.** New York: Holt Rhinehart and Winston.
- Fairholm, G. W. (1994). **Leadership and the culture of trust.** Westport, CT: Preager.
- Flippo. (1966). **Management a Behavioral Approach.** Boston, Mass: Allyn and Bacon.
- Forest, J., & Kinser, K. (2002). **Higher education in the United States : An Encyclopedia.** Barbara, CA: ABC-CLIO.
- Francis, D., & D. Young. (1979). **Improving Work Group : A Practical Manual for Team Building.** La Jolla, Calif: University Associates.
- Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2008). **A Handbook for teaching and learning in higher education** (3rd ed.). London: Routledge.
- Glickman, Carl, D. (2004). **Supervision and Instructional Leadership : A Development Approach** (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Golembiewski, R. T., & McConkie, M. (1975). **The centrality of interpersonal trust in group processes.** In C. L. Cooper (Ed.), **Theories of group processes.** New York: John Wiley & Sons.
- Gorton, A. R. (1983). **School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Studies, and Simulations.** Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hall, W. R. J. (1999). **The use of planning by middle school team.** (Dissertation Abstract International).
- Harris, B. M. (1985). **Supervisory Behavior in Education** (2d ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Harrop, M. F. (2021). **Improving curriculum: practices and problems that exist in local school settings.** Retrieved from : <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9920607>.
- Hilliard, R. Ernest and Bower, H. Gordon. (1975). **Theories of Learning** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hodgetts, R.M. (1999). **Modern Human Relations at work** (7th.ed). New York: Dryden Press, Harcourt Brace College.
- Huse, (1982). **Team Building : citing Daniel Robery and Steven Altman. Organization Development : Progress and Perspectives.** New York: McMillan.
- James Co and et al. (1999). **Information Technology for Management : Making Connections for Strategic Advantage** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2000). **Joining together : Group theory and group skills** (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Katzenbach, J. R. (1997). The Myth of the Top Management Team (Performance Issue in Work Group). **Harvard Business Review.**
- Kezsbom, D. (1990). **Are You Really Ready to Build a Project Team.** New York: John Wiley & Sons.
- Kimbrough, Ralph B., and Nunnery, Michael Y. (1988). **Educational Administration : An Introduction** (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Krug, R. E. (1992). **Leadership and performance beyond expectations.** New York: Free Press.
- Lee, M., and Jame, C. Vanhorn. (1983). **Academic Administration : Budgeting and Decision Making with Multiple Objective.** USA: University of Nebraska Omaha.

Liu. (1985). **High school principals' perceptions of their instructional leadership behavior**, A paper presented at the annual conference of the American Educational Research Association).

บรรณานุกรม (ต่อ)

Luthans, Fred. (1995). **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.

Marshall, E. M. (2000). **Building trust at the speed of change: The power of the relationship-based corporation**. American Management Association.

Massie, J. L., & Douglas, J. (1981). **Management : A Contemporary Introduction** (3rd ed.). New Jersey: Englewood Cliffs.

Mattox. (1978). **A study of the in-service needs of Illinois public elementary school principals**. (Dissertation Abstracts International).

Maylor, H. (1999). **Project Management** (2nd ed.). London, UK: Clays.

McCarthy, B. (1997). **A tale of four learner: 4 MAT learning styles**. Eric Accession : NISC.

McGregor, C. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.

Miller Van. (1995). **The Public Administration School of American School Systems**. New York: Macmillan.

Miller, J. A. (1989). **Required participation in curriculum planning and implementation of curriculum guides**. (Dissertation Abstracts International).

Miller, V. (1965). **Administration of American school**. New York: McMillan.

Minudin, O. B. (1987). **The Role of the Secondary School Principals as Perceived by Secondary School Principals in Sadas Malaysia**. (Dissertation International Abstracts).

Mishra, A. K. (1996). **Organizational responses to crisis: The centrality of trust**. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), **Trust in organizations: Frontiers of theory and research**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Miss Consult Co. Ltd. (2021). **การบริหารการดำเนินงานแบบมืออาชีพ**. Retrieved April 24, 2021, from <https://missconsult.business.site>.

Montana, Patrick J., and Charnov, Bruce H. (2008). **Management, Barron's Educational Series**. New York: Hauppauge.

Nolan, B. (1997). **School Administration**. Sydney, Australia: New South Wales.

Oliva, P. F. (2009). **Developing the Curriculum** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

บรรณานุกรม (ต่อ)

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

Parker, G. M. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality and supportive supervisor. **Journal of Occupational Health Psychology**.

Pigors Myers, (1981). **Personnel Administration** (9th ed.). Tokyo, Japan: McGraw-Hill.

Quinn and Others. (1996). Managing professional intellect: making the most of the best. **Harvard Business**.

Ramseyer, J. A., and Others. (1995). **Factor Affecting Educational Administration**. Ohio: Ohio State University.

Reynolds, L. J. (1997). **Successful site-base management: A practice guide** (rev. ed.). California: Corwin Press.

Richards, G. (2008). "Creative tourism and local development." In **Creative tourism, a global conversation: how to provide unique creative experiences for travelers worldwide** (ed.) by Wurzburger, R., Aageson T., Pattakos, A., and Pratt, Santa Fe. New Mexico: Sunstone Press.

Robbins, S. (2001). **Organization Behavior** (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). **Fundamentals of Management** (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall.

Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). **Organizational Behavior** (15th ed.). Boston: Pearson.

Robinson, Bruce Murry. (1996). **Total Quality Management in Education : The Empowerment of A School Community (Australia)**. (Dissertation Abstracts International. Ed.D. The University of Nebraska).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Robinson, G. C. (1994). **Managers in teams: How valuing individualism or collectivism affects their participation.** (Dissertation Abstracts International).
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork.** Chicago: Irwin.
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. **American Psychologist.**
- Rutter, J. (1997). **Stand-Up Comedy as Interaction: Performance and Audience in Comedy Venues.** (Doctoral dissertation, University of Salford).
- Saylor, J. G., W. Alexander and A. J. Lewis. (1981). **Curriculum Planning for Better Teaching and Learning.** New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Schein, (1965). **Organizational psychology.** New York: Prentice-Hall.
- Sergiovanni and Others. (1989). **Schooling for Tomorrow.** Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, Thomas J., and Others. (1980). **Education Governance and Administration.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Shaw, F. B. (1997). **Trust in Balance.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Smith Krouse. (1961). **The Education's Encyclopedia.** New York: Prentice-Hall.
- Soliman Hani. (1997). **Academic Workload and Quality Assessment and Evaluation in Higher Education.** [n.p.].
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development Theory and Practice.** New York: Harcourt, Brace and World.
- Tappen, R. M. (1995). **Nursing Leadership and Management.** Philadelphia: F. A. Davis.
- Trimble, S., and Miller, J. (1996). Creation, Invigoration and Sustating and Sustaining Effective Teams. (Personalizing the High School : the Most Important Reform). **NASSP Bulletin.**
- Trusty, F. M. (1986). **Administrator/supervisor career leader orientation manual.** Nashville. Tennessee: Tennessee Department of Education.
- UNESCO. (1992). **Development culture and education.** New York: Free.
- Varney, G. (1990). **Organization Development for Managers.** USA: Addison-Presley.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- West, W. G., and Pease, L. F. (2002). **Fundamentals of powder metallurgy**.
New Jersey: Prentice Hall.
- Wheeler, D. K. (1978). **Curriculum Process**. London, UK: University of London press.
- Whitney, J. O. (1996). **The economics of trust : Liberting profits and restoring
cooperate validity**. New York: McGraw–Hill.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual**. UK: Gower Aldershot.
- Woodcock, M., and Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy**. Hampshire: Gower.
- Yukl, G. A. (1981). **Leadership in organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.



ภาคผนวก



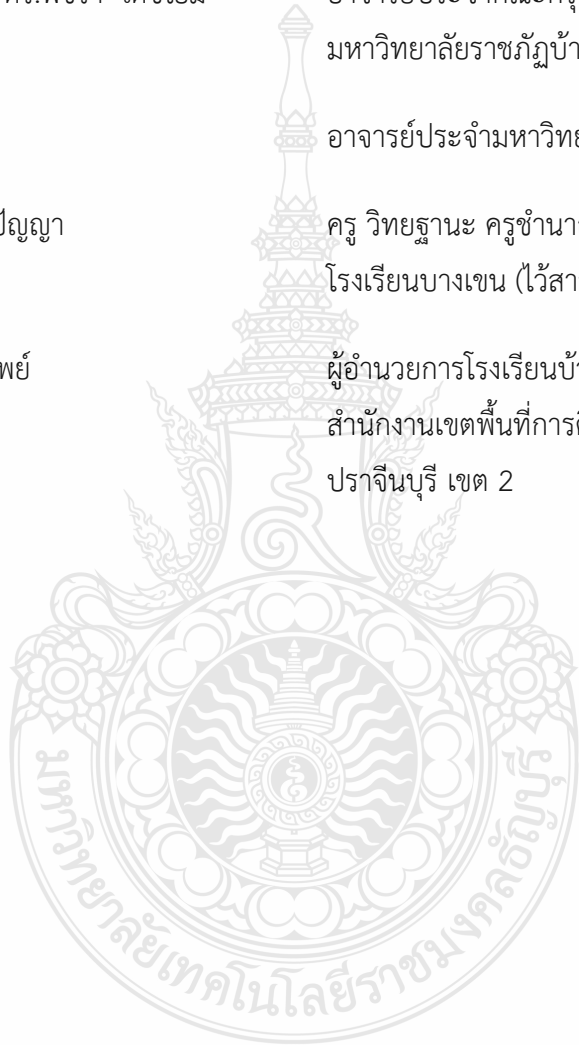


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ดร.วิษณุ เปரியานิ้ม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. นายผดุงพล ปิตทรัพย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังกวาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๑๒๓๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า

เนื่องด้วย นายณทวัตร ทาหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิณพรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณทวัตร ทาหอม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๗๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๔๓.๐๒/๑๒๓๙๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโสม

เนื่องด้วย นายณนวัตร ทาหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิณพรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณนวัตร ทาหอม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๖๗๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๒๓๙



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท


เรียน ดร.อธิคุณ สันธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายณนทวัตร ทาหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบบศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิณพรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณนทวัตร ทาหอม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๙๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๓๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๑.๐๒/๑๒๓๔



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ดร.วิษณุ เปรี่ยมมัม

เนื่องด้วย นายณทวัตร ทาทอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พินิจพรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายณทวัตร ทาทอม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๗๗๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๑.๐๒/๑๒๓๔

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นายมงคล ปิตทรัพย์

เนื่องด้วย นายนพวัชร ทาหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิณพรอม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายนพวัชร ทาหอม เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๖๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๔



ที่ อว ๐๖๔๔๓.๐๒/๑๒๒๙๔

คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๓ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นายณนพวัตร ทาหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิณพรพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเสนอแนะจากท่านพิจารณาให้ นายณนพวัตร ทาหอม เข้าเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย โดยนักศึกษาจะติดต่อประสาน กำหนดวันและเวลากับสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๖๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๔๖๓๕๐๔๔

ที่ ศธ ๐๔๒๒๔/๒๕๖๗



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒
๙๙๘ หมู่ ๒ ถนนเชิงเทรา - นครราชสีมา
ต.กบินทร์ อ.กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี ๒๕๑๑๐



พุดฉิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือคณะกรรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ ฮว ๐๖๔๖๓๐๖ / ๑๖๓๔
ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔

เนื่องด้วย นายนทวัตร ทาหอม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรหม เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒ ขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรหมตา รุ่งศักดิ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ
โทร./โทรสาร ๐๖๗-๒๕๐๒๓๓

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความ
จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประกอบด้วย องค์กรประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) ความเข้าใจบทบาทของบุคคล
- 2) ใ่วางใจซึ่งกันและกัน
- 3) มีเป้าหมายร่วมกัน
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) การประสานงาน
- 6) ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์
- 7) มีความร่วมมือกัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน
ดังนี้

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การจัดการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 4) การนิเทศการสอน
- 5) การประเมินผล

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน เป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบ ของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัย เท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถาม ของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายนนทวัตร ทาหอม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 - 39 ปี <input type="checkbox"/> 40 - 49 ปี <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ประสบการณ์ในการบริหาร <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้ 1. ความเข้าใจบทบาทของบุคคล 2. ใ่วางใจซึ่งกันและกัน 3. มีเป้าหมายร่วมกัน 4. การติดต่อสื่อสาร 5. การประสานงาน 6. ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ 7. มีความร่วมมือกัน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีทั้งหมด 35 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล						
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์					
2	ครูมีการทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา					
3	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม					
4	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
5	ผู้บริหารมีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
6	ผู้บริหารมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ					
7	ผู้บริหารมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นเพื่อนร่วมทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน					
9	ผู้บริหารมีการให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
10	ผู้บริหารมีการให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในสถานศึกษา					
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน						
11	ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน					
12	ผู้บริหารมีการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน					
13	ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด					
15	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงาน ตามเป้าหมายร่วมกัน					
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
16	ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลให้ครูทุกคนทราบอย่างเปิดเผย มีความชัดเจน ตรงกับความเป็นจริง					
17	ผู้บริหารมีการรับและส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม					
18	ผู้บริหารสื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน					
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อสงสัยร่วมกัน แล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น					
20	ผู้บริหารรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น					
5. ด้านการประสานงาน						
21	ผู้บริหารมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ					
23	ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
24	ผู้บริหารมีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธี และเหมาะสม					
25	ผู้บริหารการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์						
26	ผู้บริหารฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย					
27	ผู้บริหารพยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน					
28	ผู้บริหารมีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง					
29	ผู้บริหารใช้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อหาจุดบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น					
30	ผู้บริหารชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา					
7. ด้านมีความร่วมมือกัน						
31	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม					
32	สมาชิกภายในทีมช่วยงานกันโดยไม่คำนึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
33	สมาชิกภายในทีมต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
34	สมาชิกภายในทีมมีการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน					
35	สมาชิกภายในทีมช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
4. การนิเทศการสอน
5. การประเมินผล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีทั้งหมด 25 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษาวិเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การพัฒนาหลักสูตร						
1	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดย การศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น					
2	ผู้บริหารมีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและ สาระต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์					
3	ผู้บริหารมีการเลือกหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูนำหลักสูตรที่ พัฒนาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดสัดส่วนการเรียนรู้ วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม					
2. การจัดการเรียนการสอน						
6	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นขั้นตอน					
7	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนอย่าง เหมาะสมกับผู้เรียน					
8	ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดกิจกรรมที่ หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด และความสามารถ ของผู้เรียน					
9	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
10	ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม ที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา						
11	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและ เทคโนโลยีการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
12	ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการเรียนการสอน					
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูเข้าอบรมพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีการเรียนการสอน					
14	ผู้บริหารมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา					
15	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน					
4. การนิเทศการสอน						
16	ผู้บริหารมีการแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้ความช่วยเหลือ ครูผู้สอน					
17	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางวิธีการนิเทศภายในของ สถานศึกษา					
18	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในสถานศึกษาอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง					
19	ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น					
20	ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงาน วิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา					


ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. การประเมินผล						
21	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลของการดำเนินงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
22	ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้ชัดเจน					
23	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก					
24	ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผล					
25	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นายนนทวัตร ทาหอม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค

- การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
- ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ [] ชาย [] หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	อายุ [] ต่ำกว่า 30 ปี [] 30 - 39 ปี [] 40 - 49 ปี [] 50 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในการบริหาร [] 1 - 5 ปี [] 6 -15 ปี [] 16 - 25 ปี [] 26 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล								
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ครูมีการทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน								
6	ผู้บริหารมีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นเพื่อนร่วมทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
10	ผู้บริหารมีการให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน								
11	ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการยอมรับวัตถุประสงค์การ ทำงานที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรค ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการให้ความร่วมมือในการ ตรวจสอบข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในความผิด พลาดจากการทำงาน ตามเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร								
16	ผู้บริหารมีการแจ้งข้อมูลให้ครูทุกคนทราบ อย่างเปิดเผยมีความชัดเจน ตรงกับความ เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการรับและส่งข้อมูลที่ต้องการ ให้แก่สมาชิกภายในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจ วิธีการทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อ สงสัยร่วมกันแล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารรับฟังปัญหาการทำงานของ สมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
5. ด้านการประสานงาน								
21	ผู้บริหารมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6 ด้านใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์								
26	ผู้บริหารฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารพยายามประสานแนวคิดและความเข้าใจในทุกๆ ด้านของผู้อื่นและของตนเข้าด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยตระหนักถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารใช้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อหาจุดบกพร่องและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารชี้แจงถึงปัญหาให้ผู้อื่นรับรู้เพื่อที่จะได้ร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
7. ด้านมีความร่วมมือกัน								
31	ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบ ร่วมกันตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	สมาชิกภายในทีมช่วยงานกันโดยไม่คำนึง ว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	สมาชิกภายในทีมต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	สมาชิกภายในทีมมีการร่วมกันวางแผนการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	สมาชิกภายในทีมช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1. การพัฒนาหลักสูตร								
1	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาโดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตร สาระแกนกลาง ความ ต้องการของชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร สถานศึกษาและสาระต่างๆให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการเลือกหลักสูตรให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ ครูนำหลักสูตรที่พัฒนาไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการกำหนดสัดส่วนการเรียน วิธีการเรียน เวลาเรียน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. การจัดการเรียนการสอน								
6	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็น ขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ครูมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียน การสอนอย่างเหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ครูมีการศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัด กิจกรรมที่หลากหลายสอดคล้องกับความ ถนัด และความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
9	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ครูมีการจัดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการ ปลูกฝังคุณธรรมที่ดีงามและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา								
11	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนา สื่อและเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำมาใช้ใน การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูเข้าอบรม พัฒนาสื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการคัดเลือกหนังสือแบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการ เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. การนิเทศการสอน								
16	ผู้บริหารมีการแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ให้ความช่วยเหลือครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางวิธีการ นิเทศภายในของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
19	ผู้บริหารมีการติดตามผลการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการพัฒนาระบบและ กระบวนการนิเทศงานวิชาการและ การเรียนการสอนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. การประเมินผล								
21	ผู้บริหารมีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผล ของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลไว้ ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนการวัดผลและ ประเมินผลแต่ละรายวิชาโดยยึดมาตรฐาน การเรียนรู้และตัวบ่งชี้การเรียนรู้เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผล และประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีแอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าอยู่ในเกณฑ์สูง โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha)
ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2	60	0.98

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.98	60



ภาคผนวก ง
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำนวน 113 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 อำเภอ คือ อำเภอบินทร์บุรี และ
อำเภอนาคู

เขตอำเภอบินทร์บุรี

1. ชุมชนบ้านทุ่งแฝก
2. วัดโคกป่าแพง
3. บ้านหนองข้างลง
4. บ้านชำโสม
5. บ้านนางเลง
6. วัดปากแพรง
7. วัดสระตู่(ปู่บำรุงวิทย์)
8. บ้านโปร่งสะอาด
9. บ้านเขาไม้แก้ว
10. บ้านคลองตมั้น
11. บ้านคลองเจ้าแรง
12. บ้านนาคลองกลาง
13. บ้านหนองประดู่
14. บ้านหนองหัวช้าง
15. บ้านโนนสะอาด
16. บ้านหนองบัว
17. วัดศรีสุวรรณาราม
18. วัดตันทาราม
19. บ้านหนองอนามัย
20. วัดเนาวรัตนาราม
21. บ้านท่าอุดม
22. บ้านหนองมันปลา
23. วัดศรีสวัสดิ์
24. บ้านหนองไผ่ล้อม
25. บ้านหนองโดน
26. วัดปากน้ำ
27. บ่อทองวิทยา
28. บ้านกุงประชาสรรค์
29. บ้านบุเสี้ยว
30. บ้านพระปรง
31. วัดวัฒนารังษี
32. บ้านหนองนาใน
33. บ้านหนองสัง(ไลอุทิศ)
34. อนุบาลกบินทร์บุรี
35. บรรหารวิทยา
36. บ้านไผ่
37. วัดราษฎร์รังษี
38. บ้านโคกหอม
39. บ้านโคกสว่าง
40. บ้านโนนหัวบึง
41. บ้านหนองปรือ
42. บ้านตรอกปลาไหล
43. บ้านซ่ง
44. วัดย่านรี

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร (ต่อ)

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 45. บ้านเขาด้วน | 71. บ้านใหม่พัฒนา |
| 46. ชุมชนบ้านเขาลูกช้าง | 72. บ้านคลองหันแดง |
| 47. บ้านโคกกระท้อน | 73. บ้านวังกวาง |
| 48. ไทยรัฐวิทยา 93 (บ้านลาดตะเคียน) | 74. บ้านวังดินสอ |
| 49. บ้านหนองตลาด | 75. บ้านเขาปูน |
| 50. บ้านคลองร่วม | 76. บ้านทต |
| 51. วัดใหม่พรหมสุวรรณ | 77. บ้านโคกลาน |
| 52. บ้านหนองศรีวิชัย | 78. บ้านโคกลั่น |
| 53. วัดวังหวาย | 79. บ้านคลองอุดม |
| 54. บ้านหนองจิก | 80. วัดโคกขี้เหล็ก |
| 55. วัดรัตนโชติการาม | 81. วัดโคกอุดม |
| 56. วัดรัตนชมภู | 82. วัดหาดสูง |
| 57. วัดเกาะแดง | 83. บ้านเขาดิน (ประชาอุทิศ) |
| 58. บ้านวังตะเคียน | 84. บ้านปราสาท |
| 59. บ้านหนองคล้า | 85. บ้านวังบัวทอง |
| 60. บ้านแก่ง | |
| 61. วัดจันทรังษีถาวร | |
| 62. วัดเนินสูง | |
| 63. บ้านเขากระแต | |
| 64. บ้านคลองระกำ | |
| 65. บ้านหนองหอย | |
| 66. บ้านวังมะกรูด | |
| 67. บ้านเขาถ้ำ | |
| 68. บ้านไทยเจริญ | |
| 69. บ้านคลองสิบสอง | |
| 70. บ้านโปรงใหญ่ | |

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มประชากร (ต่อ)

เขตอำเภอนาดี

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 86. บ้านท่าสะตือ | 101. บ้านโนนสูง |
| 87. บ้านชงโคสันติสุขวิทยาการ | 102. บ้านโนนแสนสุข |
| 88. บ้านราษฎร์เจริญ | 103. บ้านขุนศรี |
| 89. บ้านวังรี | 104. บ้านบุพราหมณ์อรุณอนุสรณ์ |
| 90. บ้านแก่งดินสอ | 105. บ้านบุพราหมณ์ |
| 91. บ้านคลองมะไฟ | 106. บ้าน ก.ม.80 |
| 92. บ้านอุดมบรรพต | 107. บ้านทับลาน |
| 93. บ้านหินเทิน | 108. บ้านหนองสองห้อง |
| 94. บ้านทุ่งแฝก | 109. บ้านหนองตะแบก |
| 95. ชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ | 110. ชุมชนบ้านลำพันตา |
| 96. บ้านคลองตาหมื่น | 111. บ้านหนองแหน |
| 97. สหกรณ์นิคมบ้านคลองปลาตุ๊กลาย | 112. บ้านโคกกระจง |
| 98. บ้านกระเดียง | 113. วัดสารนาราม |
| 99. อนุบาลนาดี | |
| 100. บ้านบุสูง | |



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นายนนทวัตร ทาหอม
วัน เดือน ปีเกิด 30 กันยายน 2535
ที่อยู่ 36 หมู่ 10 ตำบลไม้เค็ด อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี 25230
การศึกษา
พ.ศ.2559 ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ วิชาเอก วิทยาศาสตร์ทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ประสบการณ์ทำงาน ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านวังขวาง อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
โทรศัพท์ 064-9153982
อีเมล nontawat_t@mail.rmutt.ac.th

