

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING TEAMWORK UNDER THE PATHUM THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กิตติคุณ รักษาพล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กิตติคุณ รักษาพล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
Academic Leadership of School Administrators Affecting
Teamwork under the Pathum Thani Primary Educational
Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นายกิตติคุณ รักษาพล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

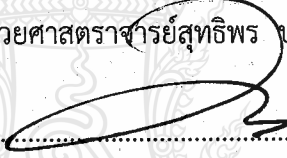
รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสวียน เจนเข้ว่า, ประ.ด.)


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


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

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหาร


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

วันที่...21... เดือน...กันยายน... พ.ศ. 2564...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นายกิตติคุณ รักษาพล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Academic Leadership of School Administrators Affecting Teamwork under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Mr. Kittikhun Raksaphon
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the academic leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) examine the level and quality of teamwork under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, and 3) explore how the academic leadership of school administrators affects teamwork under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2.

The research derived samples from cluster sampling of a population consisting of 297 teachers at schools under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, during the academic year 2020. The instrument was a questionnaire. The data were statistically analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that: 1) academic leadership of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 showed a high level, 2) overall teamwork under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 indicated the high level, and 3) the areas in which the academic leadership of school administrators affected and predicted teamwork under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 were identified as teacher development, measurement and evaluation, curriculum management and teaching, respectively, with statistical significance at the .05 level.

Keywords: academic leadership, teamwork, school administrators

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	15
1.3 คำถามการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	21
2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	41
2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	59
2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	70
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	102
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	102
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	104
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	125
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	125
5.2 การอภิปรายผล.....	128
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	151
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	153
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	154
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	159
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	160
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	162
ภาคผนวก ค - ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับ วัตถุประสงค์ (IOC).....	171
- ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม..	180
ประวัติผู้เขียน.....	184

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	16
ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	49
ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของนักวิชาการ.....	70
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ.....	83
ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	83
ตารางที่ 2.5 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (4 ขนาด ภาครัฐ) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2562.....	83
ตารางที่ 2.6 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (7 ขนาด) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2562....	83
ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน/ห้องเรียน จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2562.....	84
ตารางที่ 2.8 จำนวนนักเรียน/ห้องเรียน จำแนกตามรายชั้น ปีการศึกษา 2562.....	84
ตารางที่ 2.9 จำนวนข้าราชการครู จำนวนตามสายการบริหาร เป็นรายอำเภอ.....	85
ตารางที่ 2.10 จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	85
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	103
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน.....	110
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน....	111
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจ ของโรงเรียน.....	112
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน.....	114
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาครู.....	115
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล.....	116
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน....	117
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน.....	118
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี.....	119
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	120
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์.....	121

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	122
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการ ทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	123



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20
ภาพที่ 2.1 การจำแนกพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ.....	31
ภาพที่ 2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและปฏิรูประบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและตอบโจทย์การพัฒนาของโลกอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย โดยมีขอบเขตครอบคลุม ทั้งการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ไปจนถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง) 2564, บทนำ, น.295)

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพและความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับเดิมได้สิ้นสุดลง กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ขึ้น เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560, คำนำ)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น.6) ได้กำหนดสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมและจริยธรรม ไว้ในเครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)

พัฒนาขึ้น เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านการประเมินตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ และตัวชี้วัดสมรรถนะการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ในการชี้นำหรือโน้มน้าวจูงใจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนักในการรวมพลัง และประสานสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการ อย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการ พัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ (กาญจนา สุระคำ, 2552, น.1)

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อม ในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (นพวรรณ คงปลิว, 2563, น.12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดปทุมธานี มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 67 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2564) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2563 ในภาพรวมพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมความสามารถทั้ง 2 ด้าน เฉลี่ยร้อยละ 42.48 โดยมีคะแนนรายด้านคณิตศาสตร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 38.29 และรายด้านภาษาไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 46.68 ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในภาพรวม ความสามารถทั้ง 2 ด้าน -1.49 รายด้านคณิตศาสตร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า

ร้อยละ -2.18 และรายด้านภาษาไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ -0.78 ซึ่งจะได้นำผลการประเมินไปพัฒนาต่อไป (กลุ่มวัดผลและประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2564) ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมการแข่งขันทักษะภาษาไทย กิจกรรมการแข่งขันกีฬา กลุ่มเครือข่าย ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง กิจกรรมนั้นๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารงานวิชาการภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมทางด้านวิชาการ แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานด้านวิชาการจริงๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาท หรือไม่ได้ทำงานด้านวิชาการ จึงทำให้งานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ และส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ไม่สามารถทำให้งานด้านวิชาการเป็นไปตามเป้าหมาย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ทางด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ และงานด้านอื่นๆ โดยใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำทางวิชาการมาบริหารงาน และนำกลุ่มที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม กระทำกิจกรรมให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษา การวางแผนปฏิบัติงานการพัฒนาผู้บริหารและครู ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หรือไม่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้นที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ตรงกัน ประกอบด้วย กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น (2560); ปวีณา คำมูล (2561); จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561); ปิยพร บุญใบ (2563); Moomaw (1984); Ubben & Hughes (1987); Seyfarth (1999) และ Weber (2002)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน

- 4) ด้านการพัฒนาครู
- 5) ด้านการวัดและประเมินผล

ตัวแปรตามที่ศึกษา ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ตรงกัน ได้แก่ สุทธิรัตน์ นาคราช (2558); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559); นิฐิตดา วงษ์รอด (2560); อริศชรา อุ่มสิน (2560); อมรรัตน์ สิงห์โต (2560); Woodcock & Francis (1994); Parker (1994) และ Daft (1995)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
- 2) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
- 3) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,238 คน (กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อำเภอชัยบุรี	499	119
อำเภอลำลูกกา	493	119
อำเภอหนองเสือ	246	59
รวม	1,238	297

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดผลดีต่อครูและนักเรียน โดยร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องของงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.5.1.1 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน วางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามภารกิจของสถานศึกษา อำนวยความสะดวกในการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัญหา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนและความต้องการของผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรการสอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น ช่วยให้ครูมีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร สื่อสารการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล

1.5.1.3 ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา มีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และให้ผลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

1.5.1.4 ด้านการพัฒนาครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร และกิจกรรมต่างๆ ครูอาจจะเป็นผู้สืบเสาะแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการมองและเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู และปฏิบัติของตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความเข้าใจใหม่และก้าวหน้าในด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

1.5.1.5 ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล มีการเก็บรวบรวม สังเคราะห์ และตีความข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดูแลควบคุม กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ และให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน สนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย จัดให้ครูรายงานผลความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

1.5.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.5.2.1 ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำที่แสดงออกในการทำงานที่มีความท้าทาย โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงในงานนั้นๆ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยเริ่มจากเข้าใจตนเองในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน จุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

1.5.2.2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสาร มีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ มีการเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความรู้สึกแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้

1.5.2.3 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล มีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน มีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน มีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันมี

ส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดีที่สุุดร่วมกัน

1.5.2.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความเข้าใจ มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมกับครูในสถานศึกษาทุกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ที่จัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่นักเรียน

1.5.2.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวของคุณครู มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมั่นคง สามารถเชื่อถือได้ มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.5.4 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

1.5.5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 หมายถึง การจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในเขต 2 ประกอบด้วย อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
มีองค์ประกอบ 5 ด้าน

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของ
โรงเรียน
- 2) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียน
การสอน
- 4) ด้านการพัฒนาครู
- 5) ด้านการวัดและประเมินผล

ตัวแปรตาม

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
มีองค์ประกอบ 5 ด้าน

- 1) ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
- 2) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
- 3) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการ
ทำงาน
- 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไปใช้ประโยชน์ และขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
- 2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.3 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.3.4 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.3.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.4 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, น.3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

โชติ บดีรัฐ (2558, น.176) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงใจให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุวดี แก้วสอน (2558, น.10) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ ใช้กระบวนการบริหารงานที่มีอยู่ในตนเอง ทำให้เกิดความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน ตามเป้าหมายที่ตนวางไว้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, น.34) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำเป็นผู้ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้แนะให้ผู้ตามเต็มใจปฏิบัติตามสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, น.25) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นจากกรอบคิดแบบเดิมๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน (2560, น.10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำหรือผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้การชักชวนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

วัฒนา ปะกิกา (2560, น.13) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจ

ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Adams & Juniperus (2003, p.6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Colin W. Evers & Gabriele Lakomski (2000, p.58) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่น และความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำลังใจ

Lussier & Achua (2007, p.5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

Robbins & Judge (2008, p.176) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

Schermerhorn (2005, p.336) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการคลอบคลุมใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Yukl (2006, p.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Razilk and Swanson (2001, p.317) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

Hoy and Miskel (2001, p.393) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคม และมีการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์การเป็นหลัก

Northouse (2013, p.23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน ซึ่งนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวผู้นำ แต่เป็นเหตุการณ์การแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเน้นให้เห็นว่าความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำไม่ใช่สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากด้านเดียว แต่เป็นสถานการณ์ที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตาม ในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้แนะให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการให้มีความกระตือรือร้น หรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น.38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน องค์การใดจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำไม่มีประสิทธิภาพจะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, น.141) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์การจะล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงานหรือองค์การไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ หรือ CEO ที่มีบารมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถนำหรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดความเติบโต

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.22-24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา แนวคิดทฤษฎีการบริหารและภาวะผู้นำได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการ โดยสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้ คือ

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

Razik & Swanson (2001, p.317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุปมาวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

Zigarmi; Blanchard; O'Connor and Edeburn (2004, p.11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญให้บุคคลที่สร้างความแตกต่างของผลลัพธ์ให้กับองค์กรและระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์กรอีกด้วย ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรกับการขาดงานและการลาออกจากงานที่ต่ำ รวมไปถึงผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามทั้งที่ทราบว่าการเป็นผู้นำมีความสำคัญอย่างไร แต่ทำไมบุคคลจำนวนไม่น้อยถึงเผชิญกับปัญหาการนำบุคลากรในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ ได้แก่ การขาดความรู้และการขาดความมุ่งมั่นต่อการใช้ความรู้ที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

Mills (2005, p.7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในบริบทของการบริหารภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กรหรือธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ การไร้สภาพของภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การไร้ทิศทางเพื่่มุ่งสู่การปฏิบัติตามพันธกิจและการบรรลุวิสัยทัศน์ การเคลื่อนตัวอย่างเชื่องช้าเพื่อไปสู่ความสำเร็จ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารขององค์กรส่วนมากให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และเชื่อว่าการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมและถูกเวลาจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยลำพังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ เพราะหลังจากที่มีการตัดสินใจไปแล้ว องค์กรยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาของการนำเอาการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ว่า ผู้นำจะใช้อำนาจในการโน้มน้าวพฤติกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์และเอาชนะแรงต่อต้านที่มีในองค์กรได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการนำเอาการตัดสินใจไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตามดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาตามลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคูณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลง ไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการ จึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนทัศน์ (Lussier and Achua, 2001, pp.16-17) ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ซึ่งในแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1930 - 1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่า ลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษาบางงานวิจัยที่รวบรวมได้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1930-1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย

ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.24)

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรกมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are Born, Not Made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ (Lussier and Achua, 2001, p.16)

Bothwell (1983) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ มีดังนี้ ความฉลาด (Intelligence) เข้ากับผู้อื่นได้ดี (Ability to Get Along Well with Others) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค (Skill in the Area of Technical Competence) สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น (Ability to Motivate Self and Others) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง (Emotional Stability and Self Control) มีทักษะในด้านการวางแผนและจัดการ (Planning and Organizing Skills) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ (Strong Desire to Achieve Task) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม (Ability to Use the Group Process) เป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (to be Effective and Efficient) และมีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive) โดยผู้นำเป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีทักษะเกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค รวมเป็นด้านร่างกาย มีความมั่นคงในอารมณ์และการควบคุมตนเอง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ รวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้กระบวนการกลุ่มรวมเป็นด้านสังคม และเป็นผู้มีความฉลาด มีทักษะในการวางแผนและจัดการ และมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ รวมเป็นด้านสติปัญญา

Lunenburg & Ornstein (2014, p.118) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วย ลักษณะเด่นดังต่อไปนี้

- (1) ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
- (2) ด้านการประสบผลสำเร็จ (Achievement) ผู้ที่มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์
- (3) มีความสำเร็จในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี
- (4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำที่ดี

(5) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล

(6) ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคง และน่าเชื่อถือ

Stogdill (1974) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำไว้กว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ.1948-1970 จนทำให้สามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะคือ ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งมั่น และลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่งและเฉลียวฉลาด ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ภูมิหลังทางสังคม และลักษณะทางสังคม รวมเป็นด้านสังคม สติปัญญา เป็นด้านสติปัญญา และบุคลิกภาพเป็นด้านคุณธรรม

Stogdill (1974) สรุปว่าลักษณะผู้นำที่ดี มีดังต่อไปนี้

- (1) ลักษณะทางกาย เป็นผู้ร่างกายแข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
- (2) ภูมิหลังทางสังคม เป็นผู้ที่มีการศึกษา และสถานะทางสังคมดี
- (3) สติปัญญา เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
- (4) บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- (5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งที่งาน
- (6) ลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2557, น.113-114) ได้กล่าวว่า จากข้อค้นพบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพของต่างประเทศ 100 ลักษณะ ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงขับต้องการประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตขององค์กร

(2) มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วย

(3) มีความสัตย์ซื่อ (Integrity) หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (Credibility)

(4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) หมายถึง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

(5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่างๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

Derue & Wellman (2013) ได้ทำการศึกษารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ หรือผู้จัดการ ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) พฤติกรรมมุ่งคนหรือพนักงาน (Employee center supervisors หรือ human relation oriented) ผู้นำจะพยายามจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกน้องมีความพอใจ ผู้นำจะพยายามมอบหมายงานให้กับลูกน้อง โดยพยายามเข้าถึงจิตใจของลูกน้อง และทำตัวเป็นผู้คอยช่วยเหลือและให้ความสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) พฤติกรรมมุ่งผลผลิตหรือเน้นงาน (Production center supervisors หรือ task-oriented) ผู้นำจะวางแผน ตัดสินใจ มอบหมายงาน กำกับ ควบคุมกิจกรรม และการกระทำของลูกน้องอย่างใกล้ชิด โดยเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก

Halpin & Winer (1952 cited in Hoy & Miskel, 2013) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติ ได้แก่

(1) พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating structure) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้แก่

(1.1) การมอบหมายงาน

(1.2) การจัดทำมาตรฐานงาน

(1.3) การประเมินการปฏิบัติงาน

(1.4) การเสาะหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่ดี

(2) พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุนและสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน

Lunenburg & Ornstein (2014, p.125) ได้กล่าวถึง การศึกษาภาวะผู้นำของไอโอวา เป็นความพยายามศึกษาแบบของพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งภาวะผู้นำ (Leadership style) จากผลที่มีต่อเจตคติ และประสิทธิผลของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leadership) ผู้นำเป็นผู้ชี้แนะอย่างมาก และไม่ยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นผู้จัดโครงสร้างและจัดอันดับสถานการณ์ของงานเสร็จสมบูรณ์ไว้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงงานเสร็จ

(2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ผู้นำส่งเสริมการตัดสินใจแบบกลุ่ม บอกกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

(3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) ผู้นำให้อิสระและสิทธิเสรีภาพแก่กลุ่มทั้งหมด และปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแต่ละอย่างด้วยตนเอง ซึ่งที่จริงแล้วผู้นำไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำเลย

Reddin (1970) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ตามแนวคิด Reddin ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำของ 2 มิติ (มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และ มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์) แล้วกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ และ 4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ Reddin ได้เน้นว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์นั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาขององค์กร ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม) สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรมและอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ Blake & Mouton (1964) จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส มีความเหมือนกัน คือ มีการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน และ พฤติกรรมที่มุ่งคน สามารถอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 การจำแนกพฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ

(1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้เน้นการจัดการองค์กร การบริหารจัดการต่างๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงาน เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และมีการควบคุมบุคลากรอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดให้การทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

(2) พฤติกรรมที่มุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการให้การสนับสนุนกระตุ้นผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือผู้ตาม ให้ความอบอุ่นห่วงใย

Griffiths (1956, pp.243-244) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยจำแนกพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- (1) ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (as an initiator)
- (2) ผู้ปรับปรุงแก้ไข (as an improver)
- (3) ผู้ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน (as a recognizer)
- (4) ผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper)
- (5) ผู้พูดที่มีประสิทธิภาพ (as an effective speaker)
- (6) ผู้ประสานงานที่ดี (as a coordinator)
- (7) ผู้เข้าสังคมได้ดี (as a social man)

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

Hoy and Miskel (1996, 2001) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางการศึกษาขยายเพิ่มเติมจากการศึกษาของ Fielders (Fielders' Contingency Model) จุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของภาวะผู้นำ จำเป็นต้องพิจารณาในด้านต่างๆ กล่าวคือ คุณลักษณะพฤติกรรม สถานการณ์ และประสิทธิผล ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพที่ 2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทักษะ โดยแนวคิดมุ่งคน มุ่งงาน นำผลมาจากแนวคิดของ Fiedler ส่วนลักษณะสถานการณ์ขององค์การทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ คุณลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างขององค์การ บทบาทผู้นำ และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ จากภาพที่ 2.2 จะก่อให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ ลักษณะสถานการณ์ขององค์การทางการศึกษาประกอบกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิผลและลักษณะสถานการณ์ขององค์การการศึกษา จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลซึ่งสามารถประเมินได้โดยมีเกณฑ์ 3 ด้าน คือ ด้านส่วนตัวผู้นำ ได้แก่ การรับรู้ความมีชื่อเสียงขององค์การและการประเมินตนเองด้านองค์การ ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้านบุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต (A life cycle theory of leadership) Hersey & Blanchard (1993) ให้ทัศนะว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแบบของตนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา Hersey & Blanchard เชื่อว่า ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบ ซึ่งประกอบด้วย แบบการมอบหมาย (Delegation) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบสั่งการ (Telling) สำหรับสถานการณ์ให้ดูที่วุฒิภาวะของบุคคลหรือกลุ่ม

ภาวะผู้นำตามแบบจำลอง (Fiedler, 1967) Fiedler ได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader member relations) หมายถึง ระดับของการที่ผู้นำได้รับการสนับสนุน ความจงรักภักดีและศรัทธา มิติด้านนี้สำคัญที่สุดเพราะถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกดีก็จะทำให้สมาชิกช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำ

(2) โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ความชัดเจนเกี่ยวกับงานของผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

(2.1) ความชัดเจนของเป้าหมาย

(2.2) จำนวนวิธีที่ใช้ปฏิบัติงาน

(2.3) ความเฉพาเจาะจงในการแก้ปัญหา

(2.4) ความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ

(3) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position power) หมายถึง อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นำจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path goal theory) ของ House (1978, pp.321-338) ทฤษฎีนี้อธิบายให้ทราบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัว และวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวทฤษฎีนี้จึงพิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานนั้น ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลก็คือ ผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับความพึงพอใจ การยกระดับแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์กรและของผู้นำไปพร้อมๆ กัน ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) ผู้นำแบบเข้มงวดแข็งกร้าว (Directive leadership)

(2) ผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน (Supportive leadership)

(3) ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative leadership)

(4) ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (Achievement oriented leadership)

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของทฤษฎีนี้ พิจารณาจากตัวแปร 2 ตัว คือ

(1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่พยายามฝ่าฟันเพื่อบรรลุเป้าหมายงานและความพอใจของตน

(2) ความกดดันและความต้องการของสิ่งแวดล้อม ตัวแปรสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้สถานการณ์เป็นที่ชื่นชอบ ได้แก่

(2.1) ภาระหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

(2.2) ระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการขององค์การ

(2.3) กลุ่มงาน

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Robbins & Judge, 2008, pp.183-185) ที่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพฤติกรรม ผู้นำจำเป็นต้องเป็นองค์ประกอบที่สมบูรณ์ ถ้าผลลัพธ์ผู้ตามทำให้มีสูงสุด สามารถทำนายได้ดังนี้

(1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leader) จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุด เมื่องานมีความคลุมเครือและเคร่งเครียดมากกว่า เมื่อพวกเขาต้องกำหนดโครงสร้างทำให้ดีด้วยตัวพวกเขาเอง ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader) ผลลัพธ์ในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงและความพึงพอใจเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของงาน

(2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader) บุคลากรจะมีความพึงพอใจในรูปแบบการมีส่วนร่วม

(3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented leader) จะเพิ่มความคาดหวังของบุคลากรที่สนับสนุนจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เมื่องานมีโครงสร้างที่คลุมเครือ

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.28) กล่าวว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล โดยทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี (Charismatic Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

กาญจนันท์ภูธา ศิริเพ็ญ (2556, น.16-17) ได้กล่าวสรุปว่า ผู้นำเชิงศรัทธาบาบมีนั้น จะประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

- (1) การสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- (2) การมีอุดมการณ์อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความจงรักภักดีของผู้ตาม
- (3) การสื่อสารถึงเป้าหมาย ความคาดหวังที่สูงที่ตัวผู้นำมีต่อผู้ตาม
- (4) การแสดงความมั่นใจต่อตัวผู้ตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ผู้นำประเภทนี้มีความสำคัญต่อการเป็นหัวหน้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ ปณิธาน และเป็นศูนย์รวมศรัทธาของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือลักษณะพิเศษ (Charisma) ของผู้นำแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำตามแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี จะใช้ภาวะผู้นำของตนเป็น 4 ชั้น (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.28) คือ

- (1) ผู้นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม
- (2) ผู้นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิด มีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้
- (3) ผู้นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิก โดยแสดงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสำเร็จ กล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา
- (4) ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท “ครบผม” ไม่ออกความคิดเห็นขัดแย้งแม้ไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่งเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการ หรือแลกความเป็นพวกเป็นเพื่อนกับตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ชั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่

เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.23)

ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass and Avolio, 1990) มีดังนี้

(1) รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการ トラบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล

(2) แลกเปลี่ยนรางวัล และสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน

(3) ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตาม トラบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (บารมี) ของ House (1978)

House (1978, pp.118-119) ได้เสนอทฤษฎีที่เชื่อว่า ผู้นำเชิงบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบารมีว่า จะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟัง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิงบารมี จะประกอบด้วย

(1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้นำ

(2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันให้ผู้ตาม

(3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม

(4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

การศึกษาทฤษฎีของ House เพิ่มเติมโดย Bass (1985, pp.2-6) (Bass's Extension of House's Theory) ได้เสนอผลการศึกษาต่อเนื่องจากทฤษฎีของ House ว่า ผู้นำที่มีบารมีนั้นไม่ใช่มีแต่ในด้านความเชื่อมั่นใจตนเองเท่านั้น แต่จะเชื่อว่าตนเองมีความมุ่งหมายและแรงดลบันดาลใจเหนือคนอื่นธรรมดาทั่วๆ ไป สำหรับลูกน้องก็ไม่เพียงแต่ไว้ใจหรือยกย่องผู้นำเฉกเช่นธรรมดา หากแต่ถึงขั้นบูชาและเคารพสักการะในตัวผู้นำว่า เป็นประจักษ์วิบุรุษ หรือตัวแทนของผู้มีปัญญา หรือผู้เสียสละ ซึ่งถ้ามองในภาพรวมผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยาของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้กลุ่มยอมรับในปทัสฐาน เกิดความเชื่อและมีความฝืนที่สามารถสนองต่อต่ออารมณ์ และเหตุผลของคนในกลุ่มทุกๆ คน

House (1978) ได้จำแนกลักษณะแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำออกเป็น 11 ด้าน คือ

- (1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- (2) มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive)
- (3) แสดงความมั่นใจในตนเอง (Show Self-confidence)
- (4) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ (Performance Oriented)
- (5) มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)
- (6) มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Confidence)
- (7) การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration)
- (8) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually Stimulating)
- (9) มีความยุติธรรม (Fair)
- (10) การยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)
- (11) การมีมนุษยธรรม (Humane)

Lussier and Achua (2007, p.376) ได้ทำการศึกษาลักษณะของกลุ่มผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

- (1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- (2) มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb communication skills)
- (3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and moral conviction)
- (4) มีความสามารถที่จะดลบันดาลให้คนไว้วางใจ (Ability to inspire trust)
- (5) มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High risk orientation)
- (6) มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High energy and action orientation)
- (7) มีความสัมพันธ์กับอำนาจ (Relational power base)
- (8) มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of internal conflict)
- (9) มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น (Empower others)
- (10) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting personality)

Howell & Costley (2001) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีที่ผู้นำควรมี 6 ประการ คือ

- (1) ทำให้เกิดแรงคลใจ
- (2) สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ
- (3) ใช้กรอบในการวางแนวทางให้กับลูกน้อง
- (4) เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับมีความหวังและความเชื่อมั่นสูง
- (5) นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล
- (6) สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bernard M. Bass (1997, pp.130-139) ได้เสนอ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในบทความ เรื่อง Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries? โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ นอกเหนือจากบารมี (Charisma) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทั้ง 3 องค์ประกอบ รวมกับการสร้างบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า 4I's (Four I's) ดังนี้คือ

- (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader: II Or CL)
- (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)
- (3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)
- (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel
Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2005, pp.286-289) ได้กล่าวว่า ผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

(1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้
ชัดเจน

(2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น

(3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

(4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าจะทำงาน
ภายในบริบทเดิม

(5) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นที่เล็งแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบมากขึ้น
ในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน
ได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

Luthans (1998, pp.396-397) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการ
เปลี่ยนแปลงไว้ว่า

(1) เปลี่ยนแปลงสถาบันจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า

(2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสี่ยงแต่มีความสุข มีจุดยืนของตน
กล้าเผชิญกับความจริง และกล้าเปิดเผยความจริง

(3) เชื่อมั่นในคนอื่นไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดย
มอบอำนาจให้คนอื่นทำ โดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ

(4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน จะชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและ
สร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า

(5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ฝึกฝนในการเรียน จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดใน
ฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน
และปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่

(7) มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันมาทำให้เกิด
เป็นความจริง

Lussier & Achua (2007, p.383) ได้กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

- (1) มองตนเอง สามารถทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้
- (2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในสัญชาตญาณของตนเอง
- (3) กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท
- (4) มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของตนเอง
- (5) มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่าใคร่ตรงอย่างถ้วนถี่ถ้วนก่อนลงมือปฏิบัติ
- (6) เชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความซื่ออกเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้

2.2 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น.10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหา และหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553, น.69-70) กล่าวถึง การเป็นผู้นำทางวิชาการ ว่าควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

ชนิษฐา โปธิสินธุ์ (2558, น.51) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับ

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนา
นักเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการส่งเสริมบรรยากาศและสร้างวัฒนธรรมแห่ง
การเรียนรู้

ณัฐวุฒิ จันทรโสภา (2558, น.12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างบรรยากาศ เพื่อเป็นการจูงใจหรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ
ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

เจียรพัฒน์ ชูปวา (2559, น.18) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม
ความเป็นผู้นำโดยมีองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย
ความสำเร็จของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

สมุทพร ชำนาญ (2556, น.271) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารจัดการสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา
ในด้านการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การ
กำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู การกำกับติดตามงานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียน
การสอน การพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อ
และทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

กรรณิการ์ ประดิษฐ์ (2560, น.19) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ลักษณะ
ของผู้นำที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ และการบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้น
การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายการจัดการศึกษา และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้
เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน จัดบรรยากาศและสภาพห้องเรียน โรงเรียนให้อำนวยต่อการจัดการ
เรียนรู้ พัฒนาการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยใช้เทคโนโลยีสร้างสื่อ การจัดการเรียนรู้
ที่ทันสมัย ทันยุคและเหตุการณ์ในปัจจุบัน พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และจัดการเรียน
การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น (2560, น.11) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในการมีอิทธิพลต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, น.37) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรม
ของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัย
กระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร
และการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

การเรียนรู้ ตลอดจนเป็นผู้แนะนำและส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สุรียา กิจลิขิต (2562, น.15) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตั้งใจพัฒนาการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานวิชาการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน

Girvan (2001, p.1) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาการ ว่าผู้บริหารถือเป็นแกนกลางของความพยายามในฐานะผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้จัดระเบียบองค์การ ผู้นำและผู้ประเมิน เพื่อเป็นการรับประกันความก้าวหน้าทางวิชาการของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้สูงขึ้น

McEwan (2003, p.6) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Kaiser (2000, p.33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) มีความรู้ความเข้าใจทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ของสถานศึกษา
- 2) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่างๆ
- 3) สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน
- 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ
- 5) สนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน
- 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 7) นิเทศและกำกับให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการเพื่อให้เกิดผลดีต่อครูและผู้เรียน โดยร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการ

เรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องของงานวิชาการอย่างลึกซึ้ง สามารถนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

2.2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, น.190) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจ และประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริม และพัฒนาการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, น.31) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารนั้นสามารถสร้างผู้นำทางวิชาการ และสามารถส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการได้

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560, น.12) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะเป็นผู้นำในการบริหารองค์กรและบุคลากร ต้องเป็นผู้นำในการสอนผู้นำในการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้ทันสมัยตามความเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นแหล่งวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุมงคล กุมภีร์ (2560, น.22) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้สนับสนุน จัดหาทรัพยากรและส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานของครูและช่วยเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้กับนักเรียนในด้านต่างๆ ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง และงานวิชาการประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปฎิมากาญจน์ แสนโสภานวัน (2560, น.25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและความสำเร็จประสิทธิผลในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการในการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือกันในการดำเนินภารกิจที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำทางวิชาการยังต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ หลายประการในการบริหารงานวิชาการที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ได้แก่ ลักษณะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินงานทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สุริยา กิจลิขิต (2562, น.16-17) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับงานวิชาการ โดยถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญรองลงมา ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา ที่บอกถึงมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแก่ผู้เรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งเป็นงานที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งคุณภาพที่ดีมีมาตรฐานต้องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มุ่งมั่นแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะการบริหารงาน การเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีปรัชญาหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นิเทศและกำกับการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของครูให้ยั่งยืน

Hallinger (2003) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ความโดดเด่นที่เพิ่มขึ้นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงทศวรรษที่ 1980 มีผลการเปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา และการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยในเรื่องเหล่านี้ให้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ปัจจัยช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำเร็จต่อการปรับปรุงสถานศึกษา หรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Chell (2001, p.5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษา และเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

Purley and Smith (1983, p.114) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ และมีอิทธิพลต่อ

คุณภาพการสอนของครู และนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและผู้เรียน ทำให้ครูเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธาและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานสถานศึกษา จนนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รอบรู้ในด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้
กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560, น.27) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไว้ 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
- 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
- 5) ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ปวีณา คำมูล (2561, น.52) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้ ดังนี้

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
- 2) การพัฒนาหลักสูตร
- 3) การจัดการเรียนการสอน
- 4) การพัฒนาครู
- 5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 6) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
- 7) การส่งเสริมการวิจัย

จิตติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, น.46-47) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2) การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 3) การนิเทศและประเมินผลการศึกษา
- 4) การพัฒนาวิชาชีพครู
- 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ปิยพร บุญใบ (2563, น.44) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร
- 4) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 5) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 6) ด้านการวัดและประเมินผล
- 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Moomaw (1984, p.16) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

- 1) มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน
- 2) กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่
- 3) มีการประเมินผลกิจกรรมต่างๆ ของครูที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง
- 4) การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคนมุ่งมั่น

และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

Ubben & Hughes (1987) เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

- 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด
- 2) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ
- 3) มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู
- 4) การทำงานด้านหลักสูตร
- 5) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 6) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Seyfarth. (1999, p.165) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 5 ด้าน

ดังนี้

- 1) ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร
- 2) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
- 3) ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
- 4) ด้านการประเมินผลการสอนของครู
- 5) ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

Weber (2002, p.51) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

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

Jazzar and Algozine (2007, p.25) ได้กล่าวถึงมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู
- 3) ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
- 4) ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง
- 5) ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม
- 6) ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนากิจการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย มีการนิเทศ ติดตามผล และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การพัฒนากิจการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามหลักสูตร การเอาใจใส่ดูแลครู นักเรียน มีการนิเทศการศึกษา มีการวัดผลและประเมินผล สนับสนุนการศึกษาหาความรู้ พัฒนาวิชาชีพให้มีความก้าวหน้า ให้มีการเปลี่ยนแปลงการจําดิการกรรมกรเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่าน จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกัน ตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	กึ่งแก้ว เกือทองซุ่น (2560)	ปวีณา คำมูล (2561)	ลิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561)	ปิยพร บุญใบ (2563)	Moomaw. (1984)	Ubben & Hughes (1987)	Seyfarth. (1999)	Weber. (2002)	Lazzar and Algozine (2007)	ความถี่
1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	✓	✓	✓		✓		✓	✓		6
2. ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		7
3. ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓						4
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	✓					✓				2
5. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	✓					✓				2
6. ด้านการพัฒนาครู		✓	✓				✓			3
7. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้		✓								1
8. การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล		✓								1
9. การส่งเสริมการวิจัย		✓								1
10. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้			✓							1
11. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน							✓			1
12. ด้านการจัดการเรียนการสอน							✓			1
13. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้							✓			1
14. ด้านการวัดและประเมินผล							✓	✓		3
15. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา							✓			1
16. กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่								✓		1

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิด
ของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ	กึ่งแก้ว เกื้อทองชุ่น (2560)	ปวีณา คามูล (2561)	จิตินันท์ ประชัชยภูมิ (2561)	ปิยพร บุญใบ (2563)	Moomaw. (1984)	Ubben & Hughes (1987)	Seyfarth. (1999)	Weber. (2002)	Lazzar and Algozine (2007)	ความถี่
17. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคนมุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน					✓					1
18. การทำงานตามเวลาที่กำหนด						✓				1
19. มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู						✓				1
20. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ						✓				1
21. ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ							✓			1
22. การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู								✓		1
23. การประเมินผลโปรแกรมการสอน								✓		1
24. ด้านวิสัยทัศน์									✓	1
25. ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา หลักสูตรการสอน การเรียนรู้ของผู้เรียน และความก้าวหน้าของวิชาชีพครู									✓	1
26. ด้านความปลอดภัย ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้									✓	1
27. ด้านความร่วมมือกับผู้ปกครอง									✓	1
28. ด้านคุณธรรม ยุติธรรม จริยธรรม									✓	1
29. ด้านการเมือง การปกครอง และสังคม									✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการ ศึกษา ดังนี้ กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น (2560); ปวีณา คำมูล (2561); ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561); ปิยพร บุญใบ (2563); Moomaw (1984); Ubben & Hughes (1987); Seyfarth (1999) และ Weber (2002)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
- 3) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
- 4) ด้านการพัฒนาครู
- 5) ด้านการวัดและประเมินผล

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังตารางที่ 2.1 แสดงความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้ จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 29 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณา จากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน 2) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน 3) ด้านการ นิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการพัฒนาครู 5) ด้านการวัดและประเมินผล และพบว่า มี 5 องค์ประกอบที่เข้ากับบริบทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

Krug (1992, pp.430–443) ได้กล่าวว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้นจะต้อง สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือ ช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มี จุดหมายในใจ

Hoy & Miskel (1991, pp.87–88) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย คือ การติดต่อ สื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ โรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครูนักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง และ

การสื่อสารของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จ การติดต่อ สื่อสารจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับข่าวสารได้เข้าใจเหมือนกับผู้ส่งข่าวสารตั้งใจส่งข่าวสารนั้น

Blasé & Blasé (1999, p.251) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูร่วมกันกำหนด และสื่อสารเป้าหมายจะช่วยทำให้มีโครงสร้างองค์การที่นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายสำคัญได้ภายใต้การกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป้าหมายทางวิชาการนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน และส่งผลต่อความเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

McNiff & Whitehead (2002, p.68) สรุปได้ว่า การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครู ในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้นผู้บริหารจะต้องจัดขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนได้ทราบทั่วกัน เช่น การประชุม การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีมีเหตุผล การจัดให้ระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ความหมายของการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีดังนี้ (2.1) เป็นหลักสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของหน่วยงาน (2.2) เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรและหน่วยงาน (2.3) เพื่อความสะดวกในการแปลความหมายของเป้าหมายในโครงสร้างการปฏิบัติงาน การออกแบบงาน และกำหนดความรับผิดชอบภายในหน่วยงาน

Jazzar & Algozzine (2007, p.67) ได้กล่าวว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผู้นำทางวิชาการจะต้องมีการสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนกับความคาดหวัง และรู้ว่าอะไรคือ สิ่งที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมาย

Glickman (2007, p.47) กล่าวว่า การพิจารณาการกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพิจารณาได้ตามขบวนการต่อไปนี้ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เป็นรูปธรรม การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การกำหนดกลยุทธ์สำหรับเอาชนะอุปสรรค และการวิเคราะห์การทำงานเพื่อให้เป้าหมายหรือวิสัยทัศน์เป็นผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วม

ในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน วางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตามภารกิจของสถานศึกษา อำนวยความสะดวกในการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

ไชยา ภาวะบุตร (2555, น.192) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและท้องถิ่น เกิดผลดีแก่ผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และมีการประเมินผลหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น.23-24) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นหลักและหัวใจของการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนจะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยดีทั้งแก่ผู้เรียนเอง และช่วยให้ครูมีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.1) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตร (Curriculum Administration) เป็นการบริหารงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมหลายมิติเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ มากมาย เปรียบเสมือนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด

Murphy (1990, p.219) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการหลักสูตร ส่งเสริมคุณภาพการสอน เน้นวิธีการหลักที่เกี่ยวกับการสอนและการเรียน ทั้งนี้จะต้องมีหลักสูตรแกนกลางที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติในสถานศึกษา

Krug (1992, pp.430-443) ได้กล่าวว่า การสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้นๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้างๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับปัญหา ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนและความต้องการของผู้เรียนพัฒนาหลักสูตรการสอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้น ช่วยเหลือครูมีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร สื่อสารการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล

3) ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2543, น.9) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

(3.1) เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานหลักสูตรระดับต่างๆ ให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542

(3.2) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเรียนรู้ได้คล่องตัวขึ้น

(3.3) เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

(3.4) เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(3.5) เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูปการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน

(3.6) เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม

วิชา เล่าเรียนดี (2553, น.3) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศหรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555, น.143) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

ปนัดดา ศิริพัฒนกุล (2558, น.9) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

Southwoth (2007, p.323) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องใส่ใจต่อพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งหมายถึง การสังเกตการณ์หรือการนิเทศ มีความชำนาญด้านการสอน การสังเกตการสอน นิเทศการสอน และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานและประเมินผลการทำงานของครูมากขึ้น

Jazzar & Algozzine (2007) ได้กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีส่วนในการออกแบบการประเมินผลการสอนอย่างสมเหตุสมผล

สรุปได้ว่า ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา มีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และให้ผลย้อนกลับแก่คุณครูเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4) ด้านการพัฒนาครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553) ได้วิเคราะห์และสรุปพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จากโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำครูใหญ่ของฮ่องกง ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูยกระดับการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการสอนเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง หาความต้องการในการฝึกอบรมครู และจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อความเชี่ยวชาญสำหรับครู

ธงชัย คำปวง (2561, น.26) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน ที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครูให้เป็นที่ต้องการขององค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติ อุปนิสัย วิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

Fillan (1991) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู ว่าเป็นประสบการณ์ทางตรงทั้งหมด ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดชีวิตของครู ตั้งแต่เป็นนักศึกษาฝึกหัดครูจนกระทั่งปลดเกษียณ นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูพัฒนามาจากคำว่า “Training” ซึ่งหมายรวมถึงทักษะการเรียนรู้ และครอบคลุมไปถึงเครื่องมือ หรือวิธีการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่จะช่วยให้ครูไม่เพียงแต่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการมองและเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับการเรียนการสอน และการปฏิบัติของตนเอง รวมทั้งช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความเข้าใจใหม่ๆ และก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาครู หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการให้ครู และบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร และกิจกรรมต่างๆ ครูอาจจะเป็นผู้สืบเสาะแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการมองและเข้าใจอย่าง แท้จริงเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู และปฏิบัติของตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง รวมทั้ง ช่วยให้ครูเสาะแสวงหาความเข้าใจใหม่ และความก้าวหน้าด้านเนื้อหาและสื่อช่วยสอนต่างๆ

5) ด้านการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน มีความหมายครอบคลุม กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน 2 ลักษณะ คือ “การวัดผล” และ “การประเมินผล” ซึ่งได้มี ผู้ให้ความหมายของการวัดผลและการประเมินผล ไว้หลายท่าน ดังนี้

ความหมายของการวัดผล (Measurement)

วรรณดี แสงประทีปทอง (2556, น.2) ให้ความหมายของการวัดผล ว่าหมายถึง การกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งที่ต้องการวัด โดยใช้กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เช่น การวัดความสูง น้ำหนัก ความรู้ ความสนใจ ระยะทาง เวลา อุณหภูมิ องค์ประกอบของการวัดประกอบด้วย สิ่งที่วัด และ กฎเกณฑ์การวัด สิ่งที่วัด หมายถึง คุณลักษณะ (characteristics) หรือคุณสมบัติ (properties) ของสิ่งที่ต้องการวัด เราจะไม่วัดคนแต่จะวัดความรู้ ความสามารถ หรือความสนใจของคน ในทำนองเดียวกัน เราจะไม่วัดอากาศแต่จะวัดอุณหภูมิของอากาศ สำหรับกฎเกณฑ์การวัดเป็นสิ่งที่ผู้วัดกำหนดขึ้น เช่น การวัดความรู้ ผู้ถูกวัดจะได้ความรู้ 1 คะแนน ถ้าตอบข้อสอบถูก 1 ข้อ เป็นต้น โดยในการวัดจะมีการสร้าง เครื่องมือเพื่อใช้วัดตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2561, น.3) ได้กล่าวว่า การวัด หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือ คุณภาพของคุณลักษณะที่จะวัด

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2556, น.9) ได้กล่าวว่า การวัดเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลข (assignment of numerals) ให้แก่สิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์ การวัดจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1) จุดมุ่งหมายของการวัด การวัดแต่ละครั้งต้องมีความชัดเจนว่า ต้องการวัดอะไร ในสถานการณ์เช่นไร และวัดไปทำไม

2) เครื่องมือที่ใช้วัด การจะใช้เครื่องมือชนิดใด เช่น แบบสอบ แบบสอบถาม แบบ ตรวจสอบรายการ แบบสัมภาษณ์ มาตราประเมินค่า การสังเกตโดยตรง เป็นต้น โดยเครื่องมือต้องมี หน่วยที่ใช้ในการวัด และมีมาตรเปรียบเทียบระหว่างหน่วย

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ (2557, น.5) ได้กล่าวว่า การวัด หมายถึง กระบวนการในการกำหนดสัญลักษณ์ขึ้นแทนคุณสมบัติของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างในสิ่งที่ต้องการวัด ทั้งนี้เพราะการวัดเกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า สรรพสิ่งทั้งหลายในโลกนี้มีความแตกต่างกันในคุณลักษณะด้านต่างๆ ดังนั้น เมื่อวัดแล้วจึงควรต้องชี้ให้เห็นความแตกต่างเหล่านั้นด้วย

รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2557, น.13) ได้กล่าวว่า การวัด หมายถึง การกำหนดค่าตัวเลขให้กับคุณลักษณะใดลักษณะหนึ่งในตัวบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ตามกฎเกณฑ์อย่างมีระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรม หรือคุณลักษณะของสิ่งของ หรือบุคคลที่ต้องการศึกษา

สมนึก ภัททิยธนี (2558, น.1) ได้กล่าวว่า การวัด หมายถึง กระบวนการหาปริมาณหรือจำนวนของสิ่งต่างๆ โดยใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งมาวัด ผลจากการวัดมักจะออกมาเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ หรือข้อมูล ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ 2 ประการ คือ

1) การวัดมีเครื่องมือ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัด มีหลายชนิดจนไม่สามารถนับได้ครบถ้วน

2) การวัดเป็นกระบวนการ มีขั้นตอนในการวัดเป็นลำดับขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายหรือคุณลักษณะที่จะวัด คือ จะวัดอะไร หรือวัดลักษณะใด ขั้นที่ 2 สร้างหรือเลือกเครื่องมือที่จะวัดให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด ขั้นที่ 3 ทำการวัดในสิ่งนั้น

3) การแปลผลและนำผลไปใช้ ผลจากการวัดจะแปลผลอย่างไร และจะนำผลไปใช้ประโยชน์ได้บ้าง

Thorndike and Others (1991) ได้อธิบายว่า เมื่อทำการวัด หมายถึง การวัดคุณภาพหรือคุณลักษณะของสิ่งของหรือบุคคลไม่ใช่มุ่งวัดสิ่งของหรือตัวบุคคลโดยตรง เช่น วัดความยาวของโต๊ะ เป็นการวัดด้านคุณลักษณะด้านความยาวของวัตถุที่ต้องการวัด หรือการวัดความฉลาดของนักเรียนเป็นการวัดคุณสมบัติในตัวของนักเรียนด้านความฉลาด เป็นต้น ดังนั้น เมื่อจะวัดคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมจึงต้องให้นิยามคุณลักษณะของสิ่งที่จะวัดก่อน

ความหมายของการประเมินผล (Evaluation)

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2556, น.9) ให้ความหมายของการประเมินผล ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่า (value judgment) ของสิ่งต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยทั่วไปการประเมินต้องอาศัยข้อมูลจากการวัดที่เป็นปรนัย แต่บางครั้งการประเมินต้องอาศัยการสังเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น การประเมินมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ข้อมูลจากการวัด
- 2) การตีความหมาย
- 3) การตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2556, น.5) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัด โดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่นๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ (2557, น.13) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสิน ลงสรุปว่า สิ่งนั้นมีคุณค่า ดี-เลว เหมาะ-ไม่เหมาะ ควร-ไม่ควร โดยมีเกณฑ์และเกณฑ์นี้จะต้องเป็นที่ ยอมรับของผู้รู้และสอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม สาเหตุที่ต้องกำหนดว่าเกณฑ์ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้รู้ก็เพื่อเป็นการประกันว่า การประเมินนั้นถูกต้องตามหลักวิชา หรือมีวิทยาการรองรับ ส่วนเหตุที่ต้อง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสังคมนั้น เพราะการอยู่ในสังคมนั้นจำเป็นต้องยอมรับกฎเกณฑ์ กติกาของ สังคม หากคนในสังคมใดไม่ยอมรับกฎเกณฑ์ กติกาของสังคม สังคมนั้นก็จะสับสนวุ่นวาย เช่น การตั้งเวลา ของเมืองไทยก็ต้องยึดเอาสัญญาณวิทยุ จากสถานีวิทยุแห่งประเทศไทยเป็นหลัก การขับรถในเมืองไทย ก็ต้องขับชิดซ้าย หรือเมื่อขับรถไปเจอไฟแดงก็ต้องหยุดรถ เป็นต้น

สมนึก ภัททิยธนี (2558, น.3) ได้กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินหรือ วิจัยสิ่งต่างๆ ที่ได้มาจากการวัด โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการประเมินผลมี ประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) การประเมินผลต้องกระทำหลังจากได้ทำการวัดมาแล้ว
- 2) การประเมินผลต้องมีเกณฑ์เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาตัดสิน
- 3) เมื่อทำการวัดแล้วจะต้องนำผลจากการวัดมาทำการประเมินจึงจะช่วยให้ กระบวนการวัดและประเมินผลเสร็จสิ้นสมบูรณ์

Guskey (2000, pp.41-42) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นการค้นหาที่เป็นระบบ คุณค่า หรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

- 1) กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน
- 2) มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและสมบูรณ์
- 3) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง
- 4) สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่า หรือคุณภาพ

สรุปได้ว่า ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู มีความรู้และมีส่วนร่วมกับนักเรียนในการวางแผนการประเมินผล มีการเก็บรวบรวม สังเคราะห์และ ตีความข้อมูล ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้ มาตรฐานและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดูแล ควบคุม กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็น ระยะและให้นำผลการประเมินไปปรับปรุงการเรียน สนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับ

การวัดผล สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย จัดให้ครูรายงานผลความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบทุกภาคเรียน

2.3 แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ปราณี ธรรมนิยม (2558, น.23) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, น.44) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 2) การแสดงออกถึงการมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) 3) การแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ (Leadership) 4) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม (Participation) และ 5) การแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility)

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.10) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้เวลาประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, น.17-18) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) ความไว้วางใจ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, น.11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของ กลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือ และประสานงานกัน ด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, น.45-46) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, น.9-10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่ม บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่าง สมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความ สามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

Robbins (2007, p.258) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกัน ของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็น ผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Johnson and Johnson (2003, p.435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่ม บุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา การทำงานเป็นทีมจึง ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

2.3.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของความสำคัญของการทำงานเป็นทีม นักวิชาการได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

พัชราภรณ์ เย็นมนัส (2558, น.18) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อ องค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่

แตกต่างกันมาร่วมกันทำงานและจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, น.66) กล่าวว่า การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในทางที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมคิด ร่วมทำ ดึงความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน ผลปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ อีกด้วย

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, น.20) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่ต่างกันมาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560, น.13) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงาน ช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน เกิดความผูกพันและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อริศษรา อุ่มสิน (2560, น.12) กล่าวไว้ว่า ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, น.57) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิด ช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกันของบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานคนเดียว

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, น.12) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน

เป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

Johnson and Johnson (2003, 437) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1) โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว

2) เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3) บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม

4) แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว

5) คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6) การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็ไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นได้

7) เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเองและสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม

8) ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคน กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

2.3.3 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

อริศขรา อุ่มสิน (2560, น.20) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมายอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิดเป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิกานดา เกษตรเยี่ยม (2558, น.55-56) ได้กล่าวถึง การทำงานที่จะประสบความสำเร็จ และความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของทีม ดังนี้

- 1) ทีมต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอนและสมาชิกทุกคนยอมรับ
- 2) มีความถูกต้อง ซึ่งไม่จำเป็นต้องถูกใจ
- 3) ประนีประนอมกัน โดยมีน้ำใจของความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมอันเดียวกัน
- 4) อภัยซึ่งกันและกัน
- 5) อย่าพยายามเอาเปรียบกัน
- 6) ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
- 7) เคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
- 8) อย่าเด่นแต่ผู้เดียว ต้องเด่นทั้งทีม
- 9) ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมดา
- 10) เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอะไร อย่าเก็บไว้หรือนำไปพูดกลับหลัง ให้นำปัญหานั้นมา

พูดกันให้เข้าใจ

- 11) รู้จักแบ่งงานและประสานงานกัน
- 12) ความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
- 13) ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด
- 14) ยอมรับผิดเมื่อทำผิด
- 15) เมื่อมีการขัดแย้งกันในกลุ่ม ให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้าน

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560, น.20) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม คือ การที่สมาชิกของทีมมีเป้าหมายและความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับทีม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีการติดตาม ปรีกษา พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และส่งเสริมการพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจระหว่างกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อริศขรา อุ่มสิน (2560, น.20) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม หมายถึง สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิดเผย ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, น.18-19) สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้อง มีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน มีการยอมรับในความรู้ ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิกในแต่ละบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และร่วมกันคิดแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารที่ดี ซึ่งสามารถที่จะนำไปสู่เป้าหมายของงานที่วางเอาไว้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้

Varney (1977, p.154) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

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

ใกล้ชิด

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

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

ไว้ดังนี้

1) มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจนสมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

- 2) สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน
- 3) มีความเชื่อไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
- 4) มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
- 5) สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
- 6) ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน

- 7) ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
- 8) ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด
- 9) มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงานเป้าหมายและสมาชิกทีม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน เข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน สนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทางโดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

กานต์นภา แสงเทพ (2555, น.15) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำทีมเป็นผู้มีหน้าที่ต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน การสรรหาทรัพยากรที่พอเพียงการทำงาน ใช้การบริหารทีมอย่างมีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ร่วมกันแก้ปัญหาให้การสนับสนุน ยอมรับและรับฟัง ร่วมมือใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและร่วมกลุ่ม ทำงานได้อย่างดี

นพวรรณ คงพลั่ว (2563, น.22) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม มีการร่วมมือประสานงานกันโดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

Woodcock (1989, p.247) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) มีความสมดุลในบทบาท คือ มีความผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคล และใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
- 2) มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายอย่างแท้จริง
- 3) มีความเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและการสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดีและเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน
- 4) มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5) มีความร่วมมือและต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปได้ในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6) มีการทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่นและตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7) มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8) มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที การทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9) มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีมเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10) มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดีการทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปได้ในบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอก องค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และการได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

Romig (1996, p.74) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสาร

2) การร่วมมือ

3) การประสานงาน

4) การมีความคิดสร้างสรรค์

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน ทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่นและตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและ พัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น มีความผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคล และใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.3.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558, น.92) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
- 2) การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 3) การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 4) การมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) บทบาทที่สมดุล
- 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.20) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์
- 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 6) การยอมรับนับถือ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, น.7-8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
- 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 4) การมีมนุษยสัมพันธ์
- 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อริศชรา อุ่มสิน (2560, น.5-6) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกัน

ระหว่างสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสาร
- 2) การร่วมมือ
- 3) การประสานงาน
- 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, น.24) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วม
- องค์ประกอบที่ 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน
- องค์ประกอบที่ 3 การติดต่อสื่อสาร
- องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ
- องค์ประกอบที่ 5 การมีปฏิสัมพันธ์

Woodcock and Francis (1994, pp.13–19) ให้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 11 ด้าน ดังนี้

- 1) บทบาทต่างๆ ที่สมดุล
- 2) การมีเป้าหมายเดียวกันที่ชัดเจน
- 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการเผชิญหน้า
- 4) การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) การมีส่วนร่วมและความขัดแย้ง
- 6) การตัดสินใจที่ถูกต้อง
- 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
- 8) การตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน
- 9) การพัฒนาตนเอง
- 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
- 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

Parker (1994, pp.31–56) ได้ให้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ด้าน ดังนี้

- 1) การมีเป้าหมายเดียว
- 2) บรรยากาศการทำงานที่ดี
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน
- 5) ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก
- 6) ความเห็นพ้องเดียวกัน
- 7) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 8) บทบาทและการมอบหมายงานในหน้าที่
- 9) ภาวะผู้นำร่วม
- 10) มีปฏิสัมพันธ์กัน
- 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย
- 12) การประเมินผล

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

- 1) ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ
- 3) สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน

Robbins (2001, p.64) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

- 1) การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่
- 2) การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก
- 3) การจัดบริหาร มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี

4) การจัดการกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหาร ความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมงานกันโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟัน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม

จากการศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการหลากหลายท่านจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกัน และมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่านมาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	คำเทียน แก้วอาจ (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	อริศรา อุ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ ลิงทีโต (2560)	Woodcock & Francis (1994)	Parker (1994)	Daft. (1995)	Robbins (2001)	ความถี่
1) การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓			6
2) การติดต่อสื่อสารที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓				6
3) การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			7
4) การมีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓		✓	✓				4
5) บทบาทที่สมดุล	✓					✓				2
6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓		✓	✓				5

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
ตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	อริศรา อุ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ สิงห์โต (2560)	Woodcock & Francis (1994)	Parker (1994)	Daft. (1995)	Robbins (2001)	ความถี่
7) การมีปฏิสัมพันธ์	✓						✓	✓		3
8) การยอมรับนับถือ	✓									1
9) การประสานงาน				✓						1
10) การมีความคิดสร้างสรรค์				✓						1
11) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง				✓						1
12) การสื่อสารอย่างเปิดเผยและการเผชิญหน้า						✓	✓			2
13) การตัดสินใจที่ถูกต้อง						✓				1
14) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม						✓				1
15) การตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน						✓				1
16) การพัฒนาตนเอง						✓				1
17) บรรยากาศการทำงานที่ดี							✓			1
18) การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน							✓			1
19) ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก							✓			1
20) ความเห็นพ้องเดียวกัน							✓			1
21) บทบาทและการมอบหมายงานในหน้าที่							✓			1
22) ภาวะผู้นำร่วม							✓			1
23) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย							✓			1
24) การประเมินผล							✓			1
25) ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป								✓		1
26) สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงาน								✓		1

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางด้านองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
ตามแนวคิดของนักวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	อริศชรา อุ่มสิน (2560)	อมรรัตน์ สิงห์โต (2560)	Woodcock & Francis (1994)	Parker (1994)	Daft. (1995)	Robbins (2001)	ความถี่
27) การจัดรูปแบบงาน									✓	1
28) การจัดองค์ประกอบ									✓	1
29) การจัดบริบท มีองค์ประกอบ									✓	1
30) การจัดกระบวนการ									✓	1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ตามตารางที่ 2.2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ สุทธิรัตน์ นาคราช (2558); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559); นัฐธิดา วงษ์รอต (2560); อริศชรา อุ่มสิน (2560); อมรรัตน์ สิงห์โต (2560); Woodcock and Francis (1994); Parker (1994) และ Daft (1995)

โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี 3) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1) ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกันไว้ดังนี้

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, น.28) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการที่สมาชิกทีมงานมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกทีมงานทุกคนยึดมั่น และตระหนักในเป้าหมายของการทำงานอันเดียวกัน จึงมีพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

อรรถรณี ไชยปัญญา (2556, น.37-43) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตโดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และแนวทางในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบของการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ด้านความท้าทายของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านความเฉพาเจาะจงของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้ว่างานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน โดยการแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำและยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน

บรรชา บุญสิงห์ (2556, น.23) ได้กล่าวว่า การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน และทำให้การวางแผนงานควบคุมง่ายขึ้น

พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556, น.24) ให้ความหมายการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ แต่ในบางครั้งแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ก็ตามแต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถจะกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ก็ได้

กนกกร เมตตาจิต (2557, น.27) ให้ความหมาย การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้

ขุน ทินวัน (2557) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นการกระตุ้นคนในกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการเกิดกิจกรรมร่วมกันของทีมหรือกลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การมักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

นาฏศิลป์ คชประเสริฐ (2557, น.8) ให้ความหมายการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย โดยเริ่มจากเข้าใจตนเองในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, น.108) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทายโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิกโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ แล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดีข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

Brown (1983, p.54) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นเป้าหมายที่เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการอันเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์กร และเป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการทำงาน

Woodcock (1989, p.21) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

สรุปได้ว่า ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำที่แสดงออกในการทำงานที่มีความท้าทายโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงในงานนั้นๆ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์โดยเริ่มจากเข้าใจตนเองในด้านต่างๆ อย่างชัดเจน จุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

2) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

นักวิชาการได้ให้ความหมายด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีไว้ ดังนี้

ภาณุพงศ์ ชินสุภลักษณ์ (2556, น.9) ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกัน และตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อรรชนี ไชยปัญหา (2556, น.45-46) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติ

งานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีองค์ประกอบประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสาร ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสารหรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูดสัญลักษณ์ ภาษา กิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับสาร 2) ข่าวสาร เรื่องราว ความรู้ ความคิด เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์รูปแบบต่างๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่งประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ 3) ช่องทางการสื่อสาร สื่อกลางที่นำเข้าข่าวสารจากผู้ส่งสารหรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน 4) ผู้รับสาร ผู้ที่ได้รับข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมาและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร 5) ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากได้รับสารมาว่ามีความเข้าใจต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ซึ่งปฏิกิริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออกทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

ภาณุพงศ์ ชินสุภลักษณ์ (2556, น.9) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อัจฉรา จันทร์แก้ว (2556, น.49-50) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสาร รูปแบบของการแลกเปลี่ยนข่าวสาร คือ จะต้องส่งจากผู้ส่งสาร หรืออุปกรณ์เข้ารหัสไปยังผู้รับข่าวสาร หรืออุปกรณ์ถอดรหัส ข่าวสารอาจอยู่ในรูปแบบของลักษณะ ท่าทาง สัญลักษณ์บางอย่างอยู่ในรูปแบบของภาษา การสื่อสารเกิดจากความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์กันของสัตว์

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, น.14) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้นอาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การ ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.34) สรุปได้ว่า การติดต่ออย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, น.32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน

ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

สรุปได้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารมีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ มีการเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความรู้สึกแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้

3) ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงานไว้ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, น.25) ได้กล่าวถึงบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลที่จะสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะเป็นปัจจัยสำคัญในการทางให้ประสบผลสำเร็จ

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557, น.11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

สุชตา แดงสุวรรณ (2558, น.21) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน ดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.35) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

Cohen and Uphoff (1980, p.9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินการด้วย เช่น การจัดองค์กรกำหนดกิจกรรมพัฒนา และการตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์ และการประเมินผล

Woodcock (1989, p.24) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นความร่วมมือและขัดแย้ง คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

Hodgkinson (1991, p.94) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความปรารถนาของกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม และสร้างคุณประโยชน์เพื่อสังคม

สรุปได้ว่า ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล มีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน มีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน มีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุุดร่วมกัน

4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

กัญญรัตน์ ธนะศรีลิ่งกูร (2556, น.26) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อรวรรณิ ไชยปัญญา (2556, น.70-74) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดข่าวสารระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และ 2) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, น.56) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.33) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, น.33) สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

สรุปได้ว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมกับครูในสถานศึกษาทุกระดับและขั้นตอนต่างๆ จัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ ให้แก่กัน

5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ ดังนี้

กรรรา เกิดจันทร์ (2555, น.33) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเต็มใจ ยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ให้ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในลักษณะ ความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไป ในการที่จะทำให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางในการ ป้องกันผลประโยชน์และไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำได้

วรรัตน์ นิยมไทย (2555, น.44) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกันว่า ความไว้วางใจเป็นความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ และความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยความสมัครใจและยอมทำตามการกระทำด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำตามคำพูดคำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความหวังใฝ่ และความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

วิภาวี เหมาะงาม (2555, น.64) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง สิ่งที่เป็นบุคลิกภาพพื้นฐานของมนุษย์ และความไว้วางใจเป็นความรู้สึกพื้นฐานของบุคคลที่ เกี่ยวกับการมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในตัวผู้อื่นหรือสิ่งอื่น รวมทั้งกล้าที่จะแลกเปลี่ยน สื่อสาร แบ่งปัน และประสานงานกันได้

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, น.26) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นการที่บุคคลที่เป็นสมาชิกทีมหรือผู้นำทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในในความคิดเห็น การกระทำที่ต่อกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ เกิดความเชื่อมั่น และไว้นื้อเชื่อใจกัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชิตพล สุวรรณผา (2556, น.20) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นระดับของความคาดหวัง การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการแสดงออกของผู้บริหาร ว่าเป็นผู้มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เปิดเผย จริงใจ โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

ณัฐพัชร์ แป้นด้วง (2557, น.50) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อหรือความคาดหวังในทางบวกบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งในทางบวก ไม่ว่าจะเป็ คำพูด การกระทำ การตัดสินใจ รวมถึงความสามารถของบุคคลนั้นด้วย และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงต่อความคาดหวังบางประการเพื่อให้ได้มากับสิ่งที่จะได้รับ

จิรภา รุ่งเรืองศักดิ์ (2557, น.32) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากความเชื่อที่ศนคติ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ใช้บริการกับผู้ให้บริการที่ทำให้เกิดพฤติกรรม หรือความเต็มใจที่จะใช้สินค้า หรือบริการหนึ่งๆ

ไพลิน ทิพย์กรรณ (2558, น.27) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจเป็นระดับของความคาดหวัง การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการแสดงออกของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เปิดเผย จริงใจ โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.38) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่น จนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

Woodcock (1989, p.132) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้การส่งเสริม สนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความหวังใย ปัญหาและประเด็นต่างๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์การก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวของคุณครู มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา มีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมั่นคง สามารถเชื่อถือได้ มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ในโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2564) ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
 - 2) กลุ่มนโยบายและแผน
 - 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 - 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
 - 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- อำนาจหน้าที่

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
- 2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้ง กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

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

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพและ มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยอย่างมีความสุข

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่าง ทั่วถึง

2) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) ส่งเสริมและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ

4) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม บนหลักการกระจายอำนาจตามหลัก ธรรมาภิบาล

5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ค่านิยมขององค์กร

“พัฒนางาน บริการดี มีคุณธรรม นำสังคม”

เป้าประสงค์

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา
กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

ข้อมูลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 บริการ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาสถานศึกษาในสังกัด ประกอบด้วย 3 อำเภอ 67 โรงเรียน ระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 28,274 คน ดังนี้

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน
ธัญบุรี	11
ลำลูกกา	30
หนองเสือ	26
รวมทั้งสิ้น	67

ตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

โรงเรียนในสังกัด	จำนวนโรงเรียนเปิดสอนในระดับ							รวม
	อ.1-อ.	อ.2-ป.6	ป.1-ป.6	อ.2-ม.3	อ.1-ม.6	อ.2-ม.6	อาชีวะ	
สพป.ปทุมธานี เขต 2	3	ป.6		ม.3	ม.6	ม.6		
จำนวนโรงเรียน	9	36	0	20	0	2	0	67
รวม	9	36	0	20	0	2	0	67

ตารางที่ 2.5 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (4 ขนาด ภาครัฐ) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2562

ประเภทโรงเรียน (4 ขนาด)	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน 120	12	17.91
ขนาดกลาง	121-600	43	64.17
ขนาดใหญ่	601-1,500	7	10.44
ขนาดใหญ่พิเศษ	1,501 คนขึ้นไป	5	7.46
รวมทั้งสิ้น		67	100.00

ตารางที่ 2.6 การแบ่งขนาดโรงเรียนในสังกัด (7 ขนาด) ตามจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2562

ประเภทโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 2560		ข้อมูล ณ 10 มิ.ย. 2561	
		จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ	จำนวนโรงเรียน	ร้อยละ
ขนาดที่ 1	1-120	12	17.91	12	17.91
ขนาดที่ 2	121-200	21	31.34	23	34.32
ขนาดที่ 3	201-300	7	10.44	5	7.46
ขนาดที่ 4	301-500	11	16.41	11	16.41
ขนาดที่ 5	501-1,500	11	16.41	11	16.41
ขนาดที่ 6	1,501-2,50	4	5.97	4	5.97
ขนาดที่ 7	2,500 ขึ้นไป	1	1.49	1	1.49
รวมทั้งสิ้น		67	100.00	67	100.00

ตารางที่ 2.7 จำนวนนักเรียน/ห้องเรียน จำแนกตามรายอำเภอ ปีการศึกษา 2562

อำเภอ	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู
ธัญบุรี	12,285	356	499
ลำลูกกา	11,097	397	493
หนองเสือ	4,892	254	246
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007	1,238

ตารางที่ 2.8 จำนวนนักเรียน/ห้องเรียน จำแนกตามรายชั้น ปีการศึกษา 2562

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน	หมายเหตุ
อนุบาล 1	225	12	
อนุบาล 2	1,980	89	
อนุบาล 3	2,163	93	
รวมก่อนประถม	4,368	194	
ประถมศึกษาปีที่ 1	3,321	114	
ประถมศึกษาปีที่ 2	3,184	111	
ประถมศึกษาปีที่ 3	3,090	110	
ประถมศึกษาปีที่ 4	3,112	109	
ประถมศึกษาปีที่ 5	3,125	109	
ประถมศึกษาปีที่ 6	3,075	108	
รวมประถมศึกษา	18,907	661	
มัธยมศึกษาปีที่ 1	1,587	47	
มัธยมศึกษาปีที่ 2	1,573	46	
มัธยมศึกษาปีที่ 3	1,429	46	
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	4,589	139	
มัธยมศึกษาปีที่ 4	171	5	
มัธยมศึกษาปีที่ 5	115	4	
มัธยมศึกษาปีที่ 6	124	4	
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	410	13	
รวมทั้งสิ้น	28,274	1,007	

ตารางที่ 2.9 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสายการบริหาร เป็นรายอำเภอ

อำเภอ	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวมทั้งสิ้น
ธัญบุรี	10	499	509
ลำลูกกา	30	493	523
หนองเสือ	22	262	268
รวมทั้งสิ้น	62	1,238	1,300

ตารางที่ 2.10 จำนวนบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน (คน)
ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 2	1
รอง ผอ.สพป.ปทุมธานี เขต 2	2
ศึกษานิเทศก์	12
บุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 38 ค (2)	29
ลูกจ้างประจำ	7
ลูกจ้างชั่วคราว	8
รวมทั้งสิ้น	59

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

มานิช เสงยศมาก (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ดังนี้ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการประสานงานการนำหลักหลักสูตรไปใช้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด ดังนี้ ด้านความพึงพอใจของผู้ปกครอง ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน

ในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.792 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมี 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 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

เกตุสุดา กิ่งการจร (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ด้านการเอาใจใส่ดูแลครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้

กรณีการ ประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด โดยรวมในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด โดยรวมในแต่ละรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราด มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน และด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน 2) ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณภาพของครู ด้านโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ด้านคุณภาพนักเรียน และด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มี 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลโรงเรียนในภาพรวมได้ร้อยละ 71.30

ปริยาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบ
ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 3) เพื่อ
ศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
และด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการนิเทศและการประเมินผล
ด้านการสอน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้าน
การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู และด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพ
การเรียนรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อริศษรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยม
ศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และ
ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การ
ทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถาน
ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความถดถอยไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $Y-1.205 40.718X 2$

จิตินันท์ ปรงชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศและประเมินผลการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน 4) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน

เป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 3) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการไว้วางใจกัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y' = 0.997 + 0.370 X_1 + 0.156 X_6 + 0.230 X_2$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Z' = 0.408 ZX_1 + 0.289 ZX_6 + 0.242 ZX_2$ ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน พบว่านอกจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจกัน (X1) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X6) และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน (X2) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมได้ ยังพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน (X3) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (X4) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X5) ที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนรายด้านได้

กาญจนา สุระคำ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 89 + 78**X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 88**Z$, จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก และส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสูงถึงร้อยละ 78 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยการเข้ารับการอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมของครูเพิ่มมากขึ้นจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุรียา กิจลิขิต (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของนักเรียน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง การนิเทศและการประเมินผลปฏิบัติการสอน การบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน และการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ตามลำดับ 2) ระดับการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การนำองค์กร กลยุทธ์ นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด วิเคราะห์การจัดการความรู้ บุคลากร การปฏิบัติการ และผลลัพธ์ ตามลำดับ

3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาครูให้เป็นครุมืออาชีพ (X6) การบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน (X5) การนิเทศและการประเมินผลปฏิบัติการสอน (X4) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล (Ytot) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน 3) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนต่างกัน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน 6) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน 7) เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ

ภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (L7) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (L4) ด้านการวัดและประเมินผล (L6) และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (L1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 89.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์เท่ากับ ± 0.156237 . แนวทางการยกระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

อภิเดช พลเยี่ยม (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างกลุ่มผู้บริหารใหม่และกลุ่มผู้บริหารมืออาชีพ จากผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสหสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเป็นบวก นั่นคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถถูกอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 43.82 ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความเป็ผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีผลผันไปถึงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น นักเรียนมีทัศนคติในทางบวก เกิดการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากผู้ปกครอง และความพึงพอใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ด้านคุณภาพผู้เรียนที่เป็นเลิศนั้น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะส่งผลโดยตรงต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน

ผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในอันดับสุดท้าย ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ก็อาจสืบเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม ยังขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นในองคกรและสังคมโดยรอบ ขาดการประชุมผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ขาดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนได้รับทราบ ตลอดจนขาดการสื่อสารที่ดีในองคกร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างครู นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครองเป็นอย่างยิ่ง จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโดยผู้บริหารใหม่ และผู้บริหารมืออาชีพ ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของทั้งผู้บริหารใหม่และผู้บริหารมืออาชีพใช้หลักการบริหารการศึกษาใกล้เคียงกัน บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

บุญพา พรหมณะ (2559) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้านการจัดสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานการใช้หลักสูตร ด้านการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอนของครู 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามประเภทของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณ พงษ์ม่วงพูล (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข รองลงมา คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกำหนดทิศทาง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ นำผลการนิเทศการศึกษามาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ มีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การให้ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้านวิชาการ และการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

O'Donnel & White (2005, pp.56-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนระดับมัธยมและให้ครูสื่คน และผู้บริหารโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนทำแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนของ Hallinger ในแบบสอบถามมี 50 พฤติกรรม สำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ครูรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เน้นการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้อของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดให้เห็นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีฐานะทางสังคมดี เชื่อว่าได้แสดงพฤติกรรมสัมพันธ์กับพันธกิจของโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Ruff & Shoho (2005, pp.554-577) ได้ศึกษากรณีศึกษารูปแบบความคิด (Mental Modals) ที่ถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาความเหมือนและความต่าง

จากครูใหญ่ใหม่และครูใหญ่เก่าที่มีประสบการณ์ และเคยได้รับรางวัลดีเด่นมาแล้ว พบว่า มีระดับการบูรณาการต่างกัน การรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน งานวิจัยนี้เน้นให้เห็นประโยชน์ของการรับรู้รูปแบบความทางความคิดในการอภิปราย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจและมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

Mickey (2000) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของวิธีการที่บริหารสถานศึกษาในท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญในอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่าภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา จะสนับสนุนการสร้างทีมงาน และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ยังคงคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบ และบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามาก ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้ที่อำนวยความสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจในการสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครูในสถานศึกษานั้นๆ

Quah Cheng Sim (2011) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และขอบเขตประสบการณ์ โดยครูใหญ่ของประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1987) และการจ้างงานการศึกษาครั้งนี้ใช้ครู จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในประเทศมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการ 7 มิติ ของบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการ และระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น บทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในโรงเรียน

AM.Jana; Miclcarek & W. KHoy (2021) ได้ทำการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติ ความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับที่สูงได้ ความจริงแล้วบทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียนรูปแบบ และการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่นๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้ เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ

ได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสม เพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นให้ความสนใจเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มากสร้างเป้าหมายร่วมกันกับครูจัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้ในการพัฒนาบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องขับเคลื่อนทางวิชาการและการทำงานหนักเพื่อให้เข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มากกว่าคำบรรยายที่สวยงามของคำว่า ภาวะผู้นำ

Henderson (2007) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยจัดจากการขยายความคิดและความเชื่อส่วนบุคคล พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถจำแนกได้เป็น 1) การกำหนดภารกิจคือ เป้าหมายของสถานศึกษา 2) การประสานงานหลักสูตร 3) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 4) การดูแล การจัดการเรียนการสอน และ 5) การพัฒนาบุคลากร”

W. Gentilucci and R. Muto, Lessons (2007, pp.219-236) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีผลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่ง ได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้าถึงเหตุการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยม และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

Ruffin (2007) ได้ศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับความเห็นและการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการและอุปสรรคที่มีผลกระทบท่อการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตในสถานที่จริงและการรวบรวมหลักฐานร่องรอยการปฏิบัติเป็นข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 คน จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมองและใช้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของตัวอย่างไร 1) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าพวกตนเป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนของตน บทบาทนี้สำคัญซับซ้อนและหลายหน้า บทบาทผู้นำทางวิชาการเป็นเพียงบทบาทหนึ่งในหลายบทบาทที่มี 2) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการโดยอาศัยการจัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การกำกับการสอน การสร้างสัมพันธภาพ 3) ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอุปสรรค คือ มีเวลาจำกัดในการกำกับดูแลการสอนไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะมอบหมายงานอื่นไม่ใช่งานการสอนการ วิเคราะห์หลักฐานร่องรอย ทำให้ทราบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้จัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพและกำกับการสอน โดยรวมแล้ว

หลักฐานร่องรอยเหล่านี้ไม่ได้แสดงเนื้อหาในรูปแบบหรือบริบทของการพัฒนาวิชาชีพนั้น หลักฐานของการพัฒนาวิชาชีพจะโยงไปที่การสร้างขีดความสามารถในตัวผู้อื่นไปสู่การมีภาวะผู้นำร่วมหรือการแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะที่สำคัญของงานวิจัยนี้คือ มีการรับรู้ว่าการจัดการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมผู้บริหารโรงเรียนให้บัณฑิตมีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยต้องพิจารณาใช้หลักการการเปลี่ยนแปลงเพื่อออกแบบโครงการเตรียมการ โดยให้มีลักษณะผสมผสานหลากหลายจากงานวิจัยจากทฤษฎีจากเสียงของผู้ปฏิบัติจากหลักสูตร จากการสะท้อนความคิดเห็น และจัดประสบการณ์การเรียนรู้จริง ซึ่งจะส่งผลไปถึงผู้บริหารโรงเรียนที่มีความพร้อมที่จะสร้างขีดความสามารถให้กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีภาวะผู้นำร่วมนำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนอย่างมาก เพื่อส่งผลถึงการเพิ่มจำนวนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

Matthews (2007) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลที่ได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยยี่สิบคู่ระหว่างปฏิบัติการประเมินของครู และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่ามีความสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยวัดจากการพัฒนาการสอน และการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสำคัญคือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินเพื่อวางแผนการสอนและอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Dennis (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษากับการรับรู้ของครูในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเซาท์แคโรไลนา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่สอนในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาก กับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อย ผลจากการศึกษาพบว่า การรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษาในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการรับรู้ของครูในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

McCarthy (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียนมัธยมทางตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย ได้ศึกษาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในสามมิติ คือ การกำหนดภารกิจ

ของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียน พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

Pitsoe (2014, pp.144-145) ได้ศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครู และผู้อำนวยการโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวเนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วน ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,238 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2563, กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
อำเภอธัญบุรี	499	119
อำเภอลำลูกกา	493	119
อำเภอหนองเสือ	246	59
รวม	1,238	297

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

- 2.1 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
- 2.2 ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
- 2.3 ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
- 2.4 ด้านการพัฒนาครู
- 2.5 ด้านการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนี้

- 3.1 การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
- 3.2 การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 3.3 การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 3.4 การมีมนุษยสัมพันธ์
- 3.5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์เฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทาง ในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัวตาม กรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจึง นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของ

เนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ผลปรากฏว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.60 – 1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ใช้ได้ทุกข้อ

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987, p.161)

ผลปรากฏว่า แบบสอบถาม จำนวน 60 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 297 ชุด ให้กับประชากรทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวัน เวลาที่จะส่งแบบสอบถามคืน และหากพบว่าโรงเรียนใดยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.5.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยวิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามที่เก็บข้อมูล จำนวน 297 ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ กลับคืนมาครบ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละตัวแปร
df	หมายถึง	ขั้นของความเป็นอิสระ(Degree of Freedom)
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (อำนาจการทำนายที่ปรับแล้ว)
SE.b	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
Y'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

X_{tot}	หมายถึง	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	หมายถึง	ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
X_2	หมายถึง	ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
X_3	หมายถึง	ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
X_4	หมายถึง	ด้านการพัฒนาครู
X_5	หมายถึง	ด้านการวัดและประเมินผล
Y_{tot}	หมายถึง	การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	หมายถึง	การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
Y_2	หมายถึง	การติดต่อสื่อสารที่ดี
Y_3	หมายถึง	การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
Y_4	หมายถึง	การมีมนุษยสัมพันธ์
Y_5	หมายถึง	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
**	หมายถึง	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบกับคำอธิบาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าถดถอยอย่างง่ายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
(n=297)		
เพศ		
ชาย	49	16.50
หญิง	248	83.50
รวม	297	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	245	82.50
ปริญญาโท	50	16.80
ปริญญาเอก	2	0.70
รวม	297	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	92	31.00
มากกว่า 5-10 ปี	126	42.40
มากกว่า 11-16 ปี	34	11.40
มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	45	15.20
รวม	297	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน (X_1)	4.26	0.75	มาก	1
2.	ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2)	4.22	0.76	มาก	3
3.	ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน (X_3)	4.23	0.71	มาก	2
4.	ด้านการพัฒนาครู (X_4)	4.20	0.73	มาก	4
5.	ด้านการวัดและประเมินผล (X_5)	4.20	0.70	มาก	5
	รวม	4.22	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.75) รองลงมา ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.71) และด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

ข้อที่	ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนร่วมกันกับครู	4.26	0.75	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.30	0.74	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครู ในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	4.27	0.75	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามภารกิจของสถานศึกษา	4.28	0.73	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทุกด้านในงานวิชาการให้ครู เพื่อการพัฒนาสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	4.22	0.77	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับครูในด้านเป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	4.22	0.73	มาก	6
	รวม	4.26	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.74) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.73) และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับครูในด้านเป้าหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน

ข้อที่	ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนของครู	4.19	0.78	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.16	0.82	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรการสอน ปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง	4.19	0.77	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร แกนกลาง พ.ศ.2551 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ให้เป็นปัจจุบัน	4.29	0.68	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมีทิศทางในการจัดการเรียนการสอน ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	4.22	0.75	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ขับเคลื่อนหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล	4.24	0.74	มาก	2
	รวม	4.22	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ให้เป็นปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.68) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ขับเคลื่อนหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.74) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน

ข้อที่	ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	4.27	0.70	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครู พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร	4.21	0.73	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ในการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา	4.23	0.73	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนร่วมกัน	4.26	0.71	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับครูด้านการจัดการเรียนการสอนกับครู	4.17	0.67	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน	4.22	0.71	มาก	4
	รวม	4.23	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.70) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนร่วมกัน ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับครูด้านการจัดการเรียนการสอนกับครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.67)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาครู

ข้อที่	ด้านการพัฒนาครู	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.73	มาก	3
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาครูให้เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ (plc)	4.21	0.73	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	4.16	0.73	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ	4.30	0.66	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง	4.16	0.81	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ	4.18	0.71	มาก	4
รวม		4.20	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาครูให้เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ (plc) ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.73) และผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อที่	ด้านการวัดและประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครู ในการออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผล	4.17	0.77	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม สังเคราะห์ตีความข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครู	4.16	0.71	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.21	0.70	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลควบคุม กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน	4.24	0.68	มาก	1
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมิน ความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ	4.21	0.68	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลสนับสนุนให้ครู วัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย	4.20	0.67	มาก	4
รวม		4.20	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลควบคุม กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.68) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.70) และผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม สังเคราะห์ตีความข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 – 4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา				
ข้อที่	ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ อันดับที่
1.	การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน (Y_1)	4.16	0.72	มาก 1
2.	การติดต่อสื่อสารที่ดี (Y_2)	4.11	0.73	มาก 2
3.	การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Y_3)	4.10	0.70	มาก 3
4.	การมีมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)	4.08	0.85	มาก 5
5.	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Y_5)	4.09	0.79	มาก 4
รวม		4.11	0.76	มาก -

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.72) รองลงมา การติดต่อสื่อสารที่ดี ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.73) และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.85)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน

ข้อที่	ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกในการทำงานที่มีความท้าทาย	4.12	0.77	มาก	5
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงาน	4.11	0.73	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงในงานนั้นๆ	4.17	0.69	มาก	3
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน	4.16	0.72	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับครู อย่างชัดเจน	4.19	0.71	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	4.18	0.67	มาก	2
รวม		4.16	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับครูอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.71) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารกับครู	4.17	0.72	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.68	มาก	2
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้	4.05	0.80	มาก	6
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตี กันเป็นการส่วนตัว	4.08	0.79	มาก	4
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	4.13	0.67	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้	4.08	0.71	มาก	5
รวม		4.11	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารกับครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.80)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ข้อที่	ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล	4.11	0.64	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน	4.09	0.70	มาก	4
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน	4.08	0.71	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับครู	4.09	0.75	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน	4.07	0.70	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในดำเนินการ ตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลดีสำหรับครู	4.13	0.72	มาก	1
	รวม	4.10	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบ หาข้อบกพร่องในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลดีสำหรับครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.64) และผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.70)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อที่	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทาง กับครู	4.11	0.82	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจ มีความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้	4.09	0.83	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.05	0.87	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับครู	4.03	0.89	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูในทุกกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน	4.05	0.88	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน	4.13	0.81	มาก	1
	รวม	4.08	0.85	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.81) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทางกับครู ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.82) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.89)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อที่	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวของคุณครู	4.07	0.79	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา	4.05	0.80	มาก	6
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ ความมั่นคง สามารถเชื่อถือได้	4.06	0.84	มาก	5
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจในความสามารถของคุณครู	4.09	0.75	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.16	0.75	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจครู	4.10	0.83	มาก	2
รวม		4.09	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D.=0.979) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.75) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจครู ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.83) และผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.84)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	β	t	Sig
ค่าคงที่(constant)	.069	.096		.716	.474
ด้านการพัฒนาครู (X ₄)	.486	.056	.484	8.636	.000
ด้านการวัดและประเมินผล (X ₅)	.372	.060	.365	6.192	.000
ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (X ₂)	.222	.054	.234	4.107	.000

R=.934 , R²=.872 , Adjusted R² = .870 , S.E._{est} = .236 , F=396.227

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว คือ ด้านการพัฒนาครู (X₄) ด้านการวัดและประเมินผล (X₅) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (X₂) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันได้ร้อยละ 87.20 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าผลลัพธ์ของโรงเรียน เท่ากับ .236 สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .069 + .486(X_4) + .372(X_5) + .222(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .484(X_4) + .365(X_5) + .234(X_2)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว ปรากฏผลดังนี้

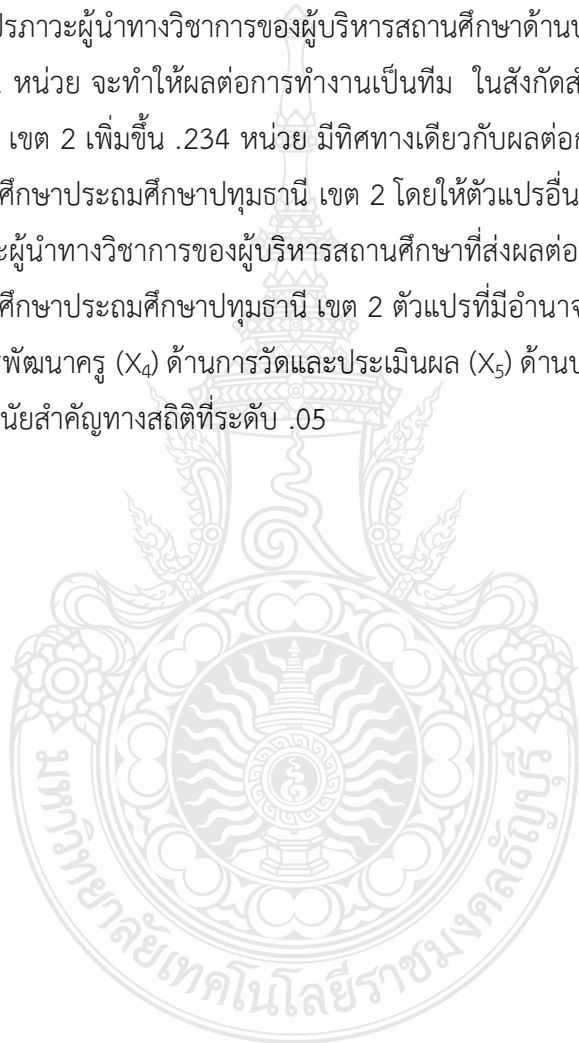
1) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู (X₄) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปทุมธานี เขต 2 เพิ่มขึ้น .484 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

2) ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดและประเมินผล (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพิ่มขึ้น .365 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพิ่มขึ้น .234 หน่วย มีทิศทางเดียวกับผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู (X_4) ด้านการวัดและประเมินผล (X_5) ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของประชากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 82.50 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน และพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครู ตามภารกิจของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารกับครูในด้านเป้าหมาย เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนร่วมกัน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับครูด้านการจัดการเรียนการสอนกับครู

ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครู ตามภารกิจของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สื่อสารกับครูในด้านเป้าหมาย เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองทาง ด้านวิชาชีพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาครูให้เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ (plc) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลควบคุม กำกับ ติดตามให้ครู ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม สังเคราะห์ ศึกษาข้อมูล ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ ของครู

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ พิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วัตถุประสงค์ร่วมกับครู อย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการ ปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงาน

ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารกับครู รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้สึกร่วม แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้

ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบ หาข้อบกพร่องในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลดีสำหรับครู รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจครู และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทาง กับครู และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับครู

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ดี มี 3 ตัวแปร คือ ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน ด้านการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผล สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 87.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้งตัวแปรกับการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ .934 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .236 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y' = .069 + .486(X_4) + .372(X_5) + .222(X_2)$$

$$Z' = .484(X_4) + .365(X_5) + .234(X_2)$$

จากสมการดังกล่าวข้างต้นกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการพัฒนาครู (X_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพิ่มขึ้น .484 หน่วย และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวัดและประเมินผล (X_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพิ่มขึ้น .365 หน่วย และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพิ่มขึ้น .234 หน่วย

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนร่วมกับกับครู มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน มีการวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู มีการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรมีการพัฒนาครูอย่างจริงจัง มีการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา มีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนร่วมกับกับครู เป็นผู้นำครูในการออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผลศึกษา รวบรวม สังเคราะห์ ศึกษาข้อมูล ส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ สนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งแก้ว เกื้อทองชุ่น (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิเดช พลเยี่ยม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติณัฐ ประงชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพา พรหมณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการแสดงออกในการทำงานที่มีความท้าทาย มีความต้องการที่จะเอาชนะงานรับผิดชอบงานที่ตนได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงในงานนั้นๆ มีกระบวนการทำงานสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารกับครู ถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสารให้ครูอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทางกับครู สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับครู มีส่วนร่วมกับครูในทุกกระบวนการ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วย เสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณฯ พงษ์ผ่องพูล (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับ การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน สิงห์โต (2560) ที่ได้ ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ระดับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก ศรีวรรณ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.3 จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมได้มี 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผล ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 87.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการพัฒนาครูให้เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ (plc) แสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้นำครู ในการออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผล รวบรวม สังเคราะห์ ตีความข้อมูล ที่มีคามหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครู ส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดูแลควบคุม กำกับ ติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน มีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอนของครู ผู้นำครูในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนาหลักสูตรการสอน ปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง มีการสื่อสารขับเคลื่อนหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 89 + 788.4X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .88^{**}Z_x$

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู สูงถึงร้อยละ 78 ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ของผู้นำในการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นกระทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้นำอาจจะเป็นผู้มีตำแหน่งหัวหน้า หรือผู้มีบทบาทสำคัญ หรือได้รับมอบหมายที่มี ความสามารถในการดำเนินงาน สามารถจูงใจคนและนำบุคคลในกลุ่ม ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตาม จุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันใน การนำองค์กรประกอบหลายอย่าง เพื่อให้ การดำเนินกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาได้อย่างราบรื่น ซึ่งทำให้สถานศึกษาสามารถ ขับเคลื่อนตนเองตามภาระงานเพื่อไปสู่จุดหมาย จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผล รวบรวม สังเคราะห์ ดีความข้อมูล ที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครู สนับสนุนให้จัดเตรียม เอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการ ประเมินผลที่หลากหลาย ดูแล ควบคุม กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการวัดและ ประเมินผลนักเรียน

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทางกับครู มีความเข้าใจ มีน้ำใจให้ ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้ มีส่วนร่วมกับครูในทุกกระบวนการและขั้นตอน ต่างๆ ในการทำงาน

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านการวัด และประเมินผล ส่งผลน้อยที่สุดในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือใน

การวัดผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสาร แบบฟอร์ม
เกี่ยวกับการวัดผล สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย
เป็นผู้นำครูในการออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผล

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดความรู้ให้กว้างยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
ค้นคว้า การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
จึงได้มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำทางการวัดและประเมินผลของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้
ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้
ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยปัจจัยด้านการวัดและประเมินผลที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเพิ่มเติมวิธีการเก็บข้อมูล
เชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลในระดับลึกและรอบด้านมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กนกกร เมตตาจิต. (2557). ผลของโปรแกรมบูรณาการการตั้งเป้าหมายเข้ากับการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศบดินทรเดชา (บดินทร 3). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- _____. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- กรมวิชาการ. (2543). การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง. โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].
- กรรณิการ์ ประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กรรรา เกิดจันทร์. (2555). ความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพบริการที่นำไปสู่ความไว้วางใจของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เอไอเอส จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ศุภสภา ลาดพร้าว
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กัญญารัตน์ ณะสีลังกูร. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กาญจน์ณัฐภา ศิริเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- กานต์นภา แสงเทพ. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์. (2557). กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารขององค์การและผลการดำเนินงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชนิษฐา โพธิสินธุ์. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงวิชาการที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ขวัญจิตตา ไยปางแก้ว. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ขุน ทินวัน. (2557). การทำงานเป็นทีม. สืบค้นจาก <http://dondaniele.blogspot.com/2014/05/blog-post11.html>.
- จิรภา รุ่งเรืองศักดิ์. (2557). การศึกษาการยอมรับและการรับรู้ความเสี่ยงที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในการใช้บริการระบุตำแหน่งของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ชิตพล สุวรรณผา. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- ณัฐพัชร แป้นดวง. (2557). พฤติกรรมความไว้วางใจของลูกค้าในการซื้อสินค้าของผู้บริโภคระหว่างการซื้อสินค้าผ่านช่องทางมัลติมีเดียและพนักงานขาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- ณัฐวุฒิ จันทรโสภา. (2558). การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเปี่ยมอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปการสอนและประเมินภายนอกกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ชาวฟ้า.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เจียรพัฒน์ ชูปวา. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นพวรรณ คงปลิว. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- นาฏศิลป์ คชประเสริฐ. (2557). ผลของโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวเพื่อการตั้งเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนห้วยคาศักดิ์ศึกษา จังหวัด ชัยนาท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็มคอสเพรส.
- บรรชา บุญสิงห์. (2556). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเปลือยน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).
- ปฎิมากาญจน์ แสนโสภานัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียน การสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปนัดดา ศิริพัฒน์กุล. (2558). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี).
- ปราณี ธรรมนิยม. (2558). การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชัน.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- ปวีณา คำมูล. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พรรณภา ส่งแสงแก้ว. (2556). ผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พัชราภรณ์ เย็นมนัส. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2561). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ออฟเคอร์มิสท์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).
- _____. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- _____. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพฑูริย์ บุญปิ่น. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2560). การศึกษาไทย 4.0 โรงเรียนผลิตภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพลิน ทิพย์करण. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- ไพวัลย์ ไชยทองศรี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ภาณุพงศ์ ชินสุภลักษณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสื่อสารภายในองค์กร ความคิดเห็นต่อการสื่อสารในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท โอเร็กซ์เทรตติ้ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- มานิช เสงยศมาก. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2557). การวัดและประเมินผลด้านพุทธิพิสัย. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดด้านพุทธิพิสัย, หน่วยที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 6). สงขลา: นาศิลป์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรรณกร โชมขุนทด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา).
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2556). การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้. ใน **ประมวลสาระ ชุดวิชาการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 10**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรัตน์ นิยมไทย. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วีชรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร **โรงเรียน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.ปรี้นติ้งเฮาส์.
- วิภาวี เหมาะางาม. (2555). อิทธิพลของบุคลิกภาพ การขัดเกลาทางสังคม และความไว้วางใจ ที่มีผล ต่อความศรัทธา ผู้นำทางการเมืองของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน (พิมพ์ครั้งที่ 1).
ขอนแก่น: ว. สารรัตน์.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน **เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี).
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2556). การพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรที่ ประกอบวิชาท่องเที่ยวดตามมาตรฐานข้อตกลงร่วมอาเซียน. [ม.ป.ท.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (CLASSICAL TEST THEORY)** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินาถ อัจบรรจง. (2556). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.** (การศึกษานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวินิจฉัยผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่.** กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.
- สมเดช สีแสง. (2544). **คู่มือการปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนาย : ชมรมความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2558). **การวัดผลการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2559). **ภาวะผู้นำแบบบริการ: แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: อภิชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. **กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.** (2564). **ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT).** สืบค้นจาก <http://ptt2.go.th/main/information/manual/1337-manual>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2557). **แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป.** กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิก.
- _____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2567** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ.ตั้งในส่วนราชการ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา) (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- สุขตา แดงสุวรรณ. (2558). การศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สุขมงคล กุมภีร์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2557). ทฤษฎีทางการวัดและประเมินผล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรียา กิจลิขิต. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อภิเดช พลเยี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อรรชนี ไชยปัญญา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อริศรรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อัจฉรา จันทร์แก้ว. (2556). พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนในอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- A. Ruffin. (2021). Hybrid classes: maximizing resources and student learning 2007, accessed January 25, 2012. Available from : proQuest <http://courses.durhamtech.edu/tic/www/html/specaFeatur/hybridclass.htm/Abstract>.
- Adams, C. A., et al. (2003). The Gts1 protein stabilizes the autonomous oscillator in yeast. *Yeast*, 20(6): 463-70.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- AM. Jana, Mielcarek, and W. KHoy. (2021). **A theoretical and empirical analysis of the nature meaning and influence of instruction leadership**, (The Ohio State University, 2005). accesswd: January 25. Available from : proQuest <http://72.14.235.104 /search?q=cache:p2iwpAZAGAwJ:www.coe.ohiostate.edu/Abstact>.
- Bass, B. J., & Avolio, B. J. (1990). **Transformational Leadership development**. Palo Algo, CA: Consulting Psychologists.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- Bernard M. Bass. (1997). **Does the transactional/transformational leadership paradigm**. Bowman, M.A.: [n.p.].
- Blake, Robert R. & Mouton, Jane S. (1964). **The Managerial Grid**. Houston: Gulf.
- Blasé, J., & Blasé, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' perspective. **Educational Administration Quarterly**.
- Bothwell, L. (1983). **The Art of Leadership : Skill Build Technic that Product Results**. New York: Prentice-Hall.
- Brown, L. D. (1983). **Managing Conflict at Organization Interfaces**. New York : Addison Wesley.
- Chell, J. (2001). Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership. **SSTA Research Centre Report, 27(3)**, 1-10.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). **Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity**. New York: World Developments.
- Colin W., & Lakomski, Gabriele. (2000). **Knowing Educational Administration: Contemporary Methodological Controversies in Educational Administration**. [n.p.].
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). **The charrismatic leader**. San Francisco: Jossey-Bass.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Connie James Dennis. (2009). **The relationship between principals' selfperceptions and teachers' perception of high school principals' instuctional leadership behaviors in South Carolina high schools professors.** (Ph.D. dissertation, University of South Carolina, Abstract).
- Cronbach, L. J. (1987). Statistical tests for moderator variables: Flaws in analyses recently proposed. **Psychological Bulletin.**
- Daft, R.L. (1995). **Management** (3rd ed.). Florida: The Dryden Press.
- David, G. A., & Thomas, M. A. (1989). **Effective school and Effective Teachers.** Boston: Allyn & Bacon.
- Dennis K. (2009) **Mass communication theory : foundations, ferment, and future /** Stanley J. Baran, Dennis K. Davis. 5th ed. Mass media—Philosophy. Australia : Wadsworth, c2009.
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., and Humphrey, S. E. (2013). Trait and Behavioral Theories of Leadership: An Integration and Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. **Personnel Psychology**, 64, 7-52.
- Dubrin, J. A. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills.** Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Dyer, W. G. (1977). **Tram building: Issues and alternatives.** Reading, Mass: Addison-Wesley.
- _____. (1995). **Team building : Current Issues and New Alternatives.** New York: Addison-Wesley.
- Ebel, R. L. (1965). **Measuring Educational Achievement.** Englewood Cliffs, New Jersey: prentice–Hall.
- Fiedler, Fred. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- Fillan, M., & Steigellbauer, S. (1991). **The new meaning of educational change.** New York: Teachers College Press.
- Gentilucci, W., & Muto, R. (2007). **Lessons from the cyberspace classroom: The realities of online teaching.** San Francisco: Jossey-Bass.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- G. Matthews. (2007). **Handbook of research for educational communications and technology: a project of the association for educational communications and technology**. New York: Macmillan Library References, Abstract.
- Girvan, N. Reinterpreting the Caribbean. In B. Meeks & F. Lindahl (Eds.). (2001). **New Caribbean thought: A reader**. Jamaica: University of the West Indies Press.
- Glickman, C.D. (2007). **Super Vision and Instructional Leadership : A Developmental Approach**. Boston: Pearson.
- Good, C. V. (1959). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Green, J. A. (1970). **Introduction to Measurement and Evaluation**. NY: Dodd Mesd.
- Griffin, R. W. (1996). **Management** (5th ed.). Houghton: Mifflin.
- Griffiths, Daniel E. (1956). **Human Relationship in School Administrators**. New York: Appleton Century-Crofts.
- Gronlund, Norgman, E., and Robertl, Linn. (1990). **Measurement and Evaluation in Teaching**. (6th ed.). Singapore: Macmillan Publishing Compangssive.
- Guilford, J. P. (1954). **Psychometric Methods**. New York: John Wiley and Sons.
- Guskey, T. R. (2000). **Evaluation professional development**. California: A Sage.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. **Cambridge Journal of Education**, 33(3), 329-351.
- Halpin, A. W., & Winer, B.J. (1952) **The leadership behavior of the airplane Commander**. Washington, D.C. Department of the Air Force.
- Hermans_self/Hermans_Self,%20identity,%20and%20globalization%20in%20times%20of%20uncertainty.pdf (9 September 2007).
- Hersey, P., and Blanchard. K. H. (1993). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hodgkinson, Christopher. (1991). **School Management and Organization; Education; Values; Leadership; Philosophy; Aims and Objectives; United States Albany**. NY: State University of New York Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- House, E. R. (1978). **The Logic of Evaluation Argument**. Los Angeles: UCLA Center for study of evaluation.
- Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). **Educational Administration : Theory Research And Practice** (4th ed.). New York: Harper Collins.
- _____. (2001). **Educational Administration : Theory Research and Practice** (6th ed.). New York: McGraw-Hill International.
- _____. (2013). **Educational Administration: Theory Research and Practice** (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hubert, J. M. Hermans. (2007). **Self, Identity, and Globalization in Times of Uncertainty: A Dialogical Analysis**. Available from : http://tucnak.fsv.cuni.cz/~kabele/Rican/y_
- Jazzar, M., and Algozzine, B. (2007). **Keys to Successful 2st Century Educational Leadership**. Toronto: Pearson.
- Joan, C. Henderson. (2007). **Tourism Crisis : cause consequences and management**. UK: Elsevier.
- Johnson, D. W., and Johnson, F. P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group Skills** (7th ed.). New York: Pearson Education.
- Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning**. (Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A).
- Kerlinger, F. N. (1986). **Foundation of Behavioral Research**. United States of America: Hort, Rinehart and Winson.
- Kotter, J. P. (1978). **Organizational Dynamic: Diagnosis and intervention**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp.607-610.
- Krug, R. E. (1992). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: Free Press.
- Krug, S. (1992). Instructional Leadership : A Constructivist Perspective. **Educational Administration Quarterly**, 28(3) : 430-443.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In **Reading in Fishbein**. M.Ed., Attitude Theory and Measurement (pp.90-95). New York: Wiley & Son.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2007). **Effective Leadership** (3rd ed.). Ohio: South-Western.
- Lussier, R. N., & C. F. Achua. (2001). **Leadership**. Ohio: South-Western College.
- Luthans, F. (1998). **Organizational Behavior** (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Matthews, G. (2007). **Handbook of research for educational communications and technology: a project of the association for educational communications and technology**. New York: Macmillan Library References.
- McCarthy, Melanie Jo. (2009). **Teachers' perception of high school principals' leadership behaviors using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) status in high poverty suburban he school districts located in south-eastern Pennsylvania**. (Ed.D. Dissertation, Saint Joseph's University, Abstract).
- McEwan, E. K. (1998). **Seven Steps to Effect Instructional Leadership**. California: Corwin Press.
- _____. (2003). **7 Steps to Effective Instructional Leadership**. California: Corwin Press.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2002). **Action Research: Principles and practice** (2nd ed.). London: Routledge Falmer.
- Mickey, B. H. (2000). **Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to Effective pedagogical restructuring in a Middle School**. (Ed. D. Dissertation, Temple University).
- Mills, Q. D. (2005). **Leadership : How to Lead, How to Live**. Waltham, MA: MindEdge Press.
- Moomaw, W. E. (1984). **Paticipatory Leadership strategy Leadership Roles of Chief Academic Officers**. Boston, MA: Allyn and Bacon.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Murphy, J. (1990, April). Instructional leadership : Focus on Curriculum responsibilities. **NASSP Bulletin**, 1.
- _____. (1998). What's ahead for tomorrow's principal. **Principal**, 78(1), 13-16.
- _____. (1999). **Educational administration : A decade of reform**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murphy, K. J., and Kevin, O. (1999). **Handbook of Labor Economics. Amsterdam : North-holland Constructivist Perspective**. [n.p.].
- Nancy Prado Hebderson. (2007). **Teacher and principal perception of effective Instructional leadership An exploration of guiding practice and personal beliefs. Professors**. (Ed.D. Dissertation, The University of Texas at San Antonio, Abstract).
- Northouse, P. G. (2013). **Leadership : theory and practice** (6th ed.). London: Western Michigan University. Washington DC. United States of America.
- O'Donnel, R. J., & White, G. P. (2005) . Within the accountability era: Principals Instructional leadership behaviors and student achievement. **NASSP Bulletin**.
- Owell, J. P., and Costley D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective Leadership**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Parker , L. E. & Price, R.H. (1994, January). “**Empowered Managers and Empowered Workers :The Effects of Managerial Support and Managerial Perceived Control on Workers’Sense of Control over Decision Making,**” **Human Relations**. [n.p.].
- Pitsoe, J. Victor. (March, 2014). **How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda**. **Mediterranean Journal of Social Sciences** MCSER Publishing, Rome Italy, 5(3), 2014. Retrieved from :
<http://www.meser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2127>
- Purley, S., & Smith, M. (1983). Effective schools: A review. **The Elementary School Journal**, 83(4), 427-452.

บรรณานุกรม (ต่อ)

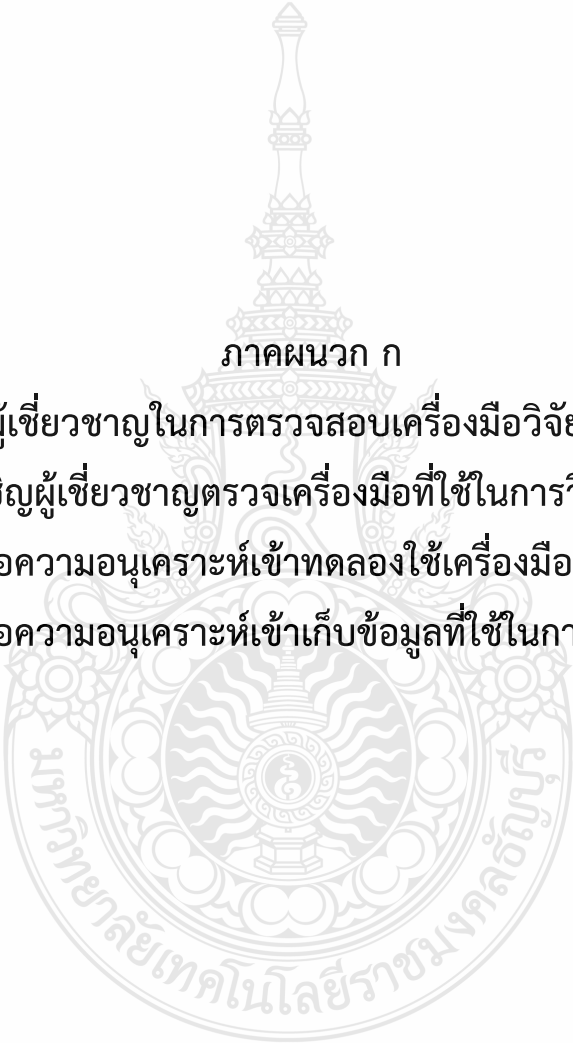
- Quah Cheng Sim. (2011). Instructional Leadership among Principals of Secondary Schools in Malaysia. **International Research Journals**, 2(12), 1784-1800.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. (2nd ed.), New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Reddin, J. W. (1970). **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill Book.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior**. 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). **Fundamentals of Management** (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., & Timothy, A. Judge. (2008). **Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat**. [n.p.].
- Romig, D. A. (1996). **Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Structured Teamwork**. Chicago: Irwin.
- Ruff, William G., and Alan R. Shoho. (2005, September). Understanding Instructional Leadership Through the Mental Models of Three Elementary School Principals. **Educational Administration Quarterly**, 41(3): 554-577.
- Ruffin, A. (2007). **Hybrid Classes : Maximizing Resources and Student Learning**. Available from : <http://courses.durhamtech.edu/tlc/www/htm/SpecialFeature/hybridclasses.htm>
- Sax, Gilbert. (1989). **Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation** (3rd ed.). United states: Wadsworth.
- Schermerhorn, John R. (2005). **Management**. New York: John Wiley & Sons.
- Seyfarth, J. T. (1999). **The principal: New leadership for new challenger**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Southwoth, G. (2007). **“School Leadership and Management” Instructional Leadership in School : Reflections and empirical evidence**. Available from : <http://72.14.235.104/seach?q=cache:nYWtGw5HnOJ>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of theory and research.** New York: Free Press.
- Swanberg, R. C. (1990). **Nursing Staff Development: A Component of Human.** Boston: Jones & Bartlett.
- Thorndike, R.M. (1991). **Measurement and Evaluation in Psychology and Education.** New York :Macmillan.)
- Varney, G. (1977). **Organization Development for Managers.** New York: Addison-Wesley.
- Ubben, G. C., & Hughes, L. W. (1987). **The principal : Creative Leadership for Effective Schools.** Boston: Allyn and Bacon.
- W. Gentilucci and R. Muto. (2007). **Lessons from the cyberspace classroom: The realities of online teaching.** San Francisco: Jossey-Bass: 219-236.
- Wayne, K., Hoy and Cecil & G. Miskel. (2005). **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** New York: McGraw-Hill.
- Weber, Max. (2002). **The theory of social and economic organization (4th ed.).** New York: The Free Press.
- Whitney, J. O. (1996). **The economics of trust : Liberting profits and restoring corperate validity.** New York: McGraw-Hill.
- Wiggins Grant and McTighe Jay. (1998). **Understanding by design.** Prentice Hall.
- Wildy, H., and Dimmock, C. (1993, October). Instructional leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia. **Journal of Educational Administration, 3(2): 34.**
- Woodcock, M., and Francis, D. (1994). **Teambuilding Strategy.** Hampshire: Gower.
- Woodcock, Mike. (1989). **Team development manual.** Worcester: Billing and Sons.
- Wright, P. M., and Noe, R. A. (1996). **Management of Organizations.** Chicago: Irwin.
- Yukl, A. G. (2006). **Leadership in Organization.** UK: Prentice-Hall International.
- Zigarmi, D., Blanchard, K., O'Connor, M., Edeburn, C. (2004). **The Leader with in : Learning Enough about Yourself to Lead Others.** Upper Saddle, New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก



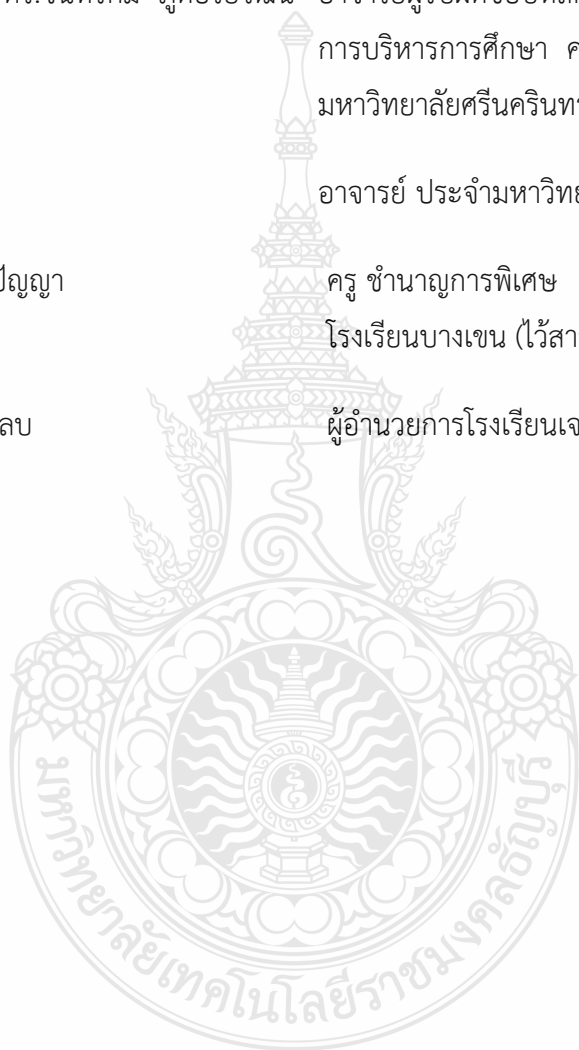


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ก.ศ.ม. / กศ.ด.
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม อาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยเซนจอห์น
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)
5. นายธัญวิทย์ กล้าพลบ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญติวิทวิทยา





ที่ อว ๐๖๔๕.๐๒/๐๗๐๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชชา เดชโสม

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รัชชาพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทฤษฎีวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายกิตติคุณ รัชชาพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๓๐๑

คณะกรรมการผู้ดูแลหอสมุด
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรีศม์ ภูมิธริวัฒน์

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รักชาติพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายกิตติคุณ รักชาติพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๖๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๒๗ ๕๐๔๔



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๐๑

คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เปรียญนัม

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รัชชาพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายกิตติคุณ รัชชาพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมสัด)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๐๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อชิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รักษาพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายกิตติคุณ รักษาพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๖๓ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๑๙๖๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายฉัตรวิทย์ กล้าพล

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รัชชาพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปทุมวัน เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายกิตติคุณ รัชชาพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙

ที่ ฮว ๐๖๔๙.๐๒/๐๘๖๔



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๓

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รักษาพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การระบุแนวทางการขอผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายกิตติคุณ รักษาพล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น ผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิชมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ ยว ๐๖๔๙.๐๒/๐๘๖๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๓ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เนื่องด้วย นายกิตติคุณ รักษาพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นายกิตติคุณ รักษาพล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
2. ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการพัฒนาครู
5. ด้านการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
3. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง
เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้
สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการ
ตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติคุณ รักษาพล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	<input type="checkbox"/>
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/>
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 -10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16 ปี ขึ้นไป	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน 2. ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน 3. ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน 4. ด้านการพัฒนาครู 5. ด้านการวัดและประเมินผล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 30 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

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

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนร่วมกันกับครู
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายโรงเรียนร่วมกันกับครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครู ในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ตามภารกิจของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกทุกด้าน ในงานวิชาการให้ครู เพื่อการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับครูในด้านเป้าหมาย เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด					
ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร และการเรียนการสอนของครู					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในการจัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรการสอน ปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร แกนกลาง พ.ศ.2551 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) ให้เป็นปัจจุบัน					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน (ต่อ)						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมีทิศทางการจัดการเรียนการสอน ประสานงานด้านการใช้หลักสูตร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ขับเคลื่อนหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล					
ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครู พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูอย่างจริงจังในการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดทำโครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยมห้องเรียนร่วมกัน					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับครูด้านการจัดการเรียนการสอนกับครู					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน					
ด้านการพัฒนาครู						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการพัฒนาครูให้เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ (plc)					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการพัฒนาครู (ต่อ)						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน					
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบที่ดีอย่างในการพัฒนาตนเอง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหาความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอนต่างๆ					
ด้านการวัดและประเมินผล						
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในการออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผล					
26	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม สังเคราะห์ ดีความข้อมูลที่มีความหมายแทนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครู					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้างเครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลควบคุม กำกับติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสรุปผลการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัดเตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล สนับสนุนให้ครูวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย					

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน 2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี 3. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน 4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 30 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกในการทำงานที่มีความ ทำทหาย	✓				

แปลความหมาย : ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกในการทำงานที่มีความทำทหาย
อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกในการทำงานที่มีความท้าทาย					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงในงานนั้นๆ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับครู อย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้					
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานสำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารกับครู					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ครูอย่างสม่ำเสมอ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตี กันเป็นการส่วนตัว					
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางรับทราบข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (ต่อ)						
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้					
ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน						
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับครู					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลดีสำหรับครู					
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทาง กับครู					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้					
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)						
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับครู					
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูในทุกกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน					
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวของครู					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมั่นคง สามารถเชื่อถือได้					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจในความสามารถของครู					
29	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้					
30	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ยกย่องชมเชย แสดงความใส่ใจครู					

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายกิตติคุณ รักษาพล

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ขอแสดงความนับถือ

รองศาสตราจารย์ ดร. พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ค

- ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
- ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 16 <input type="checkbox"/> มากกว่า 16 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
2. ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน
3. ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการพัฒนาครู
5. ด้านการวัดและประเมินผล

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านกำหนดเป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เป้าหมายโรงเรียนร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูใน การกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนพัฒนา กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนของครู ตามภารกิจ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวก ทุกด้านในงานวิชาการให้ครู เพื่อการ พัฒนาสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับครูในด้าน เป้าหมาย เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านบริหารหลักสูตรและการสอน								
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในเรื่อง ของหลักสูตรและการเรียนการสอนของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครูในการ จัดการทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตร การสอน ปีการศึกษาละหนึ่งครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หลักสูตรแกนกลาง พ.ศ. 2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ให้เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูมีทิศทาง ในการจัดการเรียนการสอน ประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสาร ขับเคลื่อนหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอน								
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครู พัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของ หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครู อย่างจริงจัง ในการนิเทศการสอนตาม สภาพปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
16	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการจัดทำ โครงการสอน แผนการสอน การเยี่ยม ห้องเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผลย้อนกลับครู ด้านการจัดการเรียนการสอนกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรับปรุงการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาครู								
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครู มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ พัฒนาครูให้เข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ (plc)	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาวิธีในการ พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้า ร่วมอบรมพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม แสวงหา ความก้าวหน้าด้านเนื้อหา สื่อช่วยสอน ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการวัดและประเมินผล								
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำครู ในการ ออกแบบวางแผนการวัดและประเมินผล	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวม สังเคราะห์ ตีความข้อมูล ที่มีความหมายแทน พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้สร้าง เครื่องมือในการวัดผลที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลควบคุม กำกับ ติดตามให้ครูปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วย การวัดและประเมินผลนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสรุป ผลการประเมิน ความก้าวหน้าของ นักเรียนเป็นระยะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้จัด เตรียมเอกสารแบบฟอร์มเกี่ยวกับ การวัดผล สนับสนุนให้ครูวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริงและใช้วิธีการ ประเมินผลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
2. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
3. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีแสดงออกในการ ทำงานที่มีความท้าทาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ ต้องการที่จะเอาผลงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ งานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ในงานนั้นๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างข้อตกลง ร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วัตถุประสงค์ร่วมกับครู อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายและ เกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความ สำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี								
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงาน สำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสารกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู แสดงความรู้สึกร่วม แสดงความคิดเห็นต่อ การทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิจารณ์เป็นไป อย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็น การส่วนตัว	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีช่องทางรับทราบ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเกี่ยวกับการ บริหารงานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงความ คิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน								
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและ ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจ การ รับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ ในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบ หาข้อบกพร่องในการทำงานของครู เพื่อให้เกิดผลดีสำหรับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์								
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกที่ดีทางด้านวาจา ท่าทาง กับครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมกับครูในทุกกระบวนการและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน								
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตัวของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรม มีความเมตตาต่อครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมั่นคง สามารถ เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจในความ สามารถของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษากระทำในสิ่งที่เป็ ประโยชน์ด้วยความสามารถ ความ เปิดเผย ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังปัญหา ยกย่อง ชมเชย แสดงความใส่ใจครู	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตอนที่ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 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)
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	60	0.98

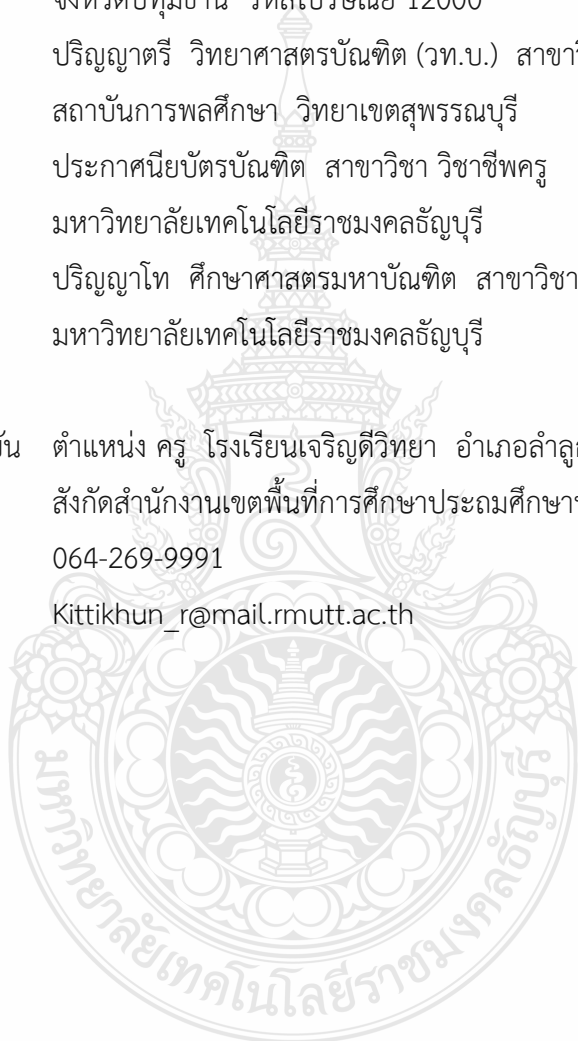
ผลการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ข้อมูลจากโปรแกรมทางสถิติ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.98	60

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายกิตติคุณ รักษาพล
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2535
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 37/2 หมู่ 2 ตำบลบางกะดี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชา วิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชา วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง ครู โรงเรียนเจริญดีวิทยา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์	064-269-9991
อีเมล	Kittikhun_r@mail.rmutt.ac.th



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.

กิตติคุณ รักษาพล
(..นายกิตติคุณ รักษาพล..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี